Manitoba

Annual Report 2000 - 2001

Manitoba Labour Board

For the Fiscal Year Ended March 31, 2001

Includes 10% post-consumer waste

102-03890/

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter Liba, C.M., O.M.
Lieutenant Governor of Manitoba
235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Your Honour:

It is my honour to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2000, to March 31, 2001.

Sincerely,

Becky Barrett

Becky Barrett

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Honourable Becky Barrett
Minister of Labour and Immigration
317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2000, to March 31, 2001.

Yours truly,

J.M.P. Korpesho
Chairperson

A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD

It is my pleasure to submit to you the 2000-2001 Annual Report of the Manitoba Labour Board outlining its activities over the past year.

Over the last twelve months, the Board has experienced a significant increase in its workload. A portion of the increase can be attributed to the implementation of Bill 44, while others reflect a general increase in overall activity.

The additional responsibility, related to the inclusion of teachers under *The Labour Relations Act*, has also been a learning experience for the Board.

Last year we commented that a moratorium had been placed on the Board's recommendations, until December 2000, affecting the Winnipeg urban health care sector. The Board, subsequent to December 2000, has actively been pursuing the finalization of the report recommendations.

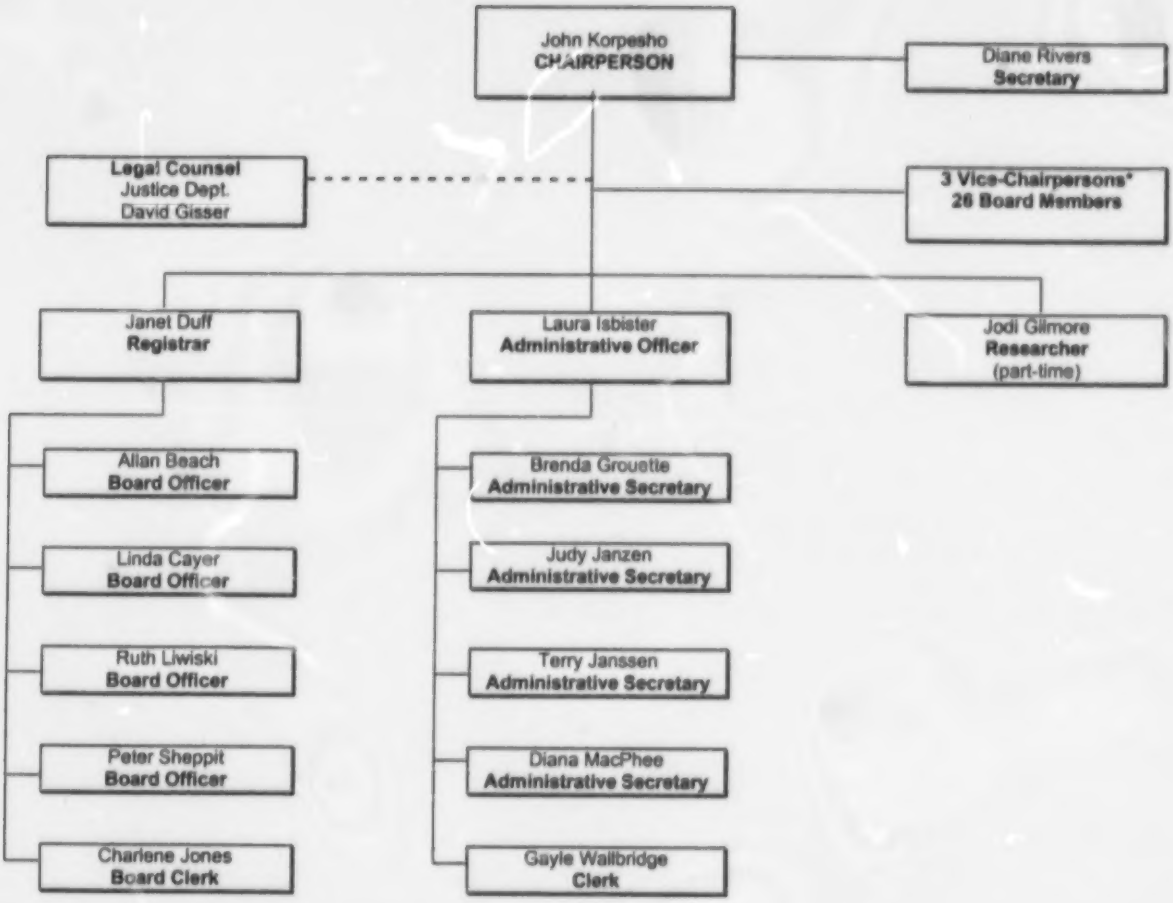
We also, during this period, engaged the service of a full time Vice-Chairperson position which has been filled by Ms. D. Jones, Q.C. and Ms. J. Cooper on a job share basis. Mr. Chapman, Q.C. continued as a part time Vice-Chair.

Needless to say, it has been an extremely busy twelve months that could only have been achieved with the hard work and dedication of the Vice-Chairpersons, members, and staff.

John M.P. Korpesho
Chairperson

TABLE OF CONTENTS

	Page
Letters of Transmittal	3
A Message from the Chairperson	7
Organization Chart	10
Objective & Introduction	11
Operational Overview	12
Library	13
Publications and Web Site address	13
Labour Board Members	14
Summary of Performance	18
Achievements and Priorities for 2001-2002	19
Financial - Expenditure Summary	19
Summaries of Significant Board Decisions Pursuant to	
The Labour Relations Act	20
The Payment of Wages Act	24
The Workplace Safety and Health Act	25
Summaries of Significant Court Decisions	25
Statistical Tables	26
Information Bulletins	
#1 Review and Reconsideration	33
#2 Rule 28 – Manitoba Labour Board Rules of Procedure	35
#3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding	36
#4 The Certification Process – *Currently under review*	37
#5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders	38
#6 Financial Disclosure – *revised February 2, 2001*	39
#7 Fee Schedule	40
#8 Arbitrators' List (Interim)	41
#9 Filing of Collective Agreements – *revised March 31, 2001*	42



MANITOBA LABOUR BOARD ORGANIZATION CHART

March 31, 2001

*composed of 1 full time Vice-Chairperson (filled by 2 individuals on a job share basis); and 1 part time Vice-Chairperson

THE MANITOBA LABOUR BOARD

The Manitoba Labour Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under various labour relations statutes.

OBJECTIVE

To resolve labour issues in a fair and reasonable manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders which respect the majority wishes of employees, assist parties in resolving disputes without the need of the formal adjudicative process and provide information to parties and/or the general public pertaining to their dealings with the Board or about the Board's operations.

INTRODUCTION

As stated above, the Board is responsible for the administration and/or adjudication of certain sections of the following Acts:

The Labour Relations Act

The Board receives and processes applications for certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors, and other applications pursuant to the Act.

The Workplace Safety and Health Act

Any person affected by a stop work order or decision of the director of Workplace Safety & Health may appeal to the Board to have the order set aside or varied.

The Essential Services Act

The Board receives and processes applications from the union for a variation of the number of employees in each classification who must work during a work stoppage to maintain essential services.

The Pay Equity Act

If parties fail to reach an agreement on the issue of pay equity, within the time frames, any of them may refer the matter to the Manitoba Labour Board for adjudication.

As the Wages Board appointed pursuant to the ***Employment Standards Code*** **(formerly *The Payment of Wages Act, The Employment Standards Act,* and *The Vacations With Pay Act*)** , it deals with complaints referred to the Board by the Employment Standards Division for issues pertaining to wages, statutory holiday pay, vacation wages and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to ***The Construction Industry Wages Act*** and ***The Remembrance Day Act***. In addition, the Board receives and processes hours of work exemption requests received from employers and applications for exemption from the weekly day of rest.

In 2000, the Manitoba Labour Board's mandate was expanded to include certain adjudicative responsibilities for ***The Public Schools Act,*** **The Victims Rights Act** and ***The Elections Act.***

OPERATIONAL OVERVIEW

ADJUDICATION

The adjudicative framework of the Board formerly consisted of a full-time Chairperson and 3 part-time Vice-Chairpersons. In March 2001 this structure was changed to convert the 3 part-time positions to 1 full-time Vice-Chairperson (currently filled by 2 individuals on a job share basis) and retaining 1 part-time Vice-Chair position. There are 26 Board Members; information about individual members is contained later in this report. Vice-Chairpersons and Board Members are appointed to the Board by Order-In-Council and are paid fees in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board conducts hearings on a variety of matters throughout the province including travel to rural centres such as Brandon, Dauphin, Thompson, The Pas, Flin Flon and others. The Board does not retain legal counsel on staff, however, legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

FIELD SERVICES

The Registrar is responsible for the supervision of the day-to-day field services of the Board. All applications filed with the Board are initially processed through the Registrar's office which determines the hearing dates and ensures the efficient processing of each application. Reporting directly to the Registrar are 4 Board Officers and 1 Board Clerk.

The Registrar and Board Officers provide information to various parties to assist them in the collective bargaining process and handling of applications to the Board. The Board Officers are involved in the processing of cases and conducting investigations respecting the specific applications filed with the Board. The Board Officers are frequently appointed to act as Board Representatives in allegations of unfair labour practice to endeavor to effect a settlement of the complaint. They also perform a variety of functions including acting as Returning Officer in Labour Board conducted votes. The Board Clerk is responsible for the processing of all Employment Standards Division referrals, hours of work and weekly day of rest exemption requests and expedited arbitration applications. The Officers/Board Clerk attend the hearings recording appearances, case law exhibits and assisting the Board and parties should any issues arise. The Officers/Clerk are also responsible for communicating with all parties as well as the public concerning information on Board policies, procedures and jurisprudence as it relates to a specific case.

ADMINISTRATIVE SUPPORT SERVICES

The Administrative Officer is responsible for the administrative support of the Board office including fiscal control and accountability of operational expenditures, office systems and procedures development to ensure departmental and government policies are implemented. Reporting to the Administrative Officer are 5 administrative secretaries and 1 clerk. Administrative Support Services works closely with Field Services to ensure that applications were processed expeditiously and continues to work extensively on upgrading and maintaining the Board's automated databases. In addition the Board has 1 part-time Researcher reporting to the Chairperson.

MANITOBA LABOUR BOARD LIBRARY

The Board maintains a collection of texts and journals dealing with industrial relations and labour law. Since 1985, all arbitration awards and collective agreements must be filed with the Manitoba Labour Board. Copies can be viewed in the Board's office, or made available in accordance with the fee schedule (reference Information Bulletin No. 7).

PUBLICATIONS

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from the Statutory Publications Office, Department of Culture, Heritage & Citizenship, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba. The Board presently produces:

Compendium of Grievance Arbitration Decisions - an annual summary of all arbitration awards rendered in the province of Manitoba and filed with the Board during the calendar year. This publication can be purchased through the Statutory Publications Office.

Guide to The Labour Relations Act (pending revision) - a booklet explaining in lay persons' terms the various provisions of *The Labour Relations Act*, and the role of the Manitoba Labour Board and Conciliation & Mediation Services. (available in both English and French).

Manitoba Labour Board Annual Report - a publication disclosing the Manitoba Labour Board's staffing and membership, as well as highlights of significant Board and court decisions, and statistics of the various matters dealt with during the reporting period.

Activities of The Manitoba Labour Board - a quarterly publication providing information and statistics on all proceedings before the Board. This publication is available on a subscription basis, from the Statutory Publications Office.

Index of Written Reasons For Decision - contains an index of written reasons categorized by topic, employer and section of the Act. This quarterly publication is available on a subscription basis, also from the Statutory Publications office.

The Board also distributed copies of *Written Reasons for Decision* following certain Board Decisions and has produced *Information Bulletins* dealing with the Board's past practice and procedure. Copies of the full text of these Information Bulletins can be found later in this report.

In December 1998, the Manitoba Labour Board issued its *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. The *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector* was issued in January, 1998. Both publications are available through the Board's office.

The Manitoba Labour Board is continuing to work with **QL Systems Limited** (Quicklaw) in expanding its automated database containing all arbitration awards filed with the Board since 1993 and all *Written Reasons for Decision* issued by the Board. Copies of arbitration awards are also sent to Lancaster House Publishing Inc. and Canada Law Book Inc., for selection and reprinting in their publications.

More information about the Board, together with links to other departmental divisions, Quicklaw and Statutory Publications, can be found on the Board's website www.gov.mb.ca/labour/labbrd

MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

The Manitoba Labour Board is comprised of a full time Chairperson, a full time Vice-Chairperson position, a part time Vice-Chairperson and twenty-six Board Members. There is equal representation of employer and employee views. In the year under review, the Board consisted of the following members.

Chairperson

John M.P. Korpesho
First appointed Chairperson of the Manitoba Labour Board in 1983 and since re-appointed, he has been with the Board since 1973, during which time he has held the positions of Board Officer, Registrar and Vice-Chairperson/Registrar. Mr. Korpesho is a graduate of the University of Manitoba's Certificate Program in Public Administration. He is actively involved in numerous labour management committees and is a guest lecturer at both the Faculty of Law and the Faculty of Administrative Studies at the University of Manitoba.

Vice-Chairpersons

Jack M. Chapman, Q.C.
Appointed on a part time basis since 1989, Mr. Chapman carries on a legal practice restricted to the role of a neutral in labour relations matters. He is active in such matters in several jurisdictions across Canada. Mr. Chapman is a Life Bencher and Past President of the Law Society of Manitoba. He is a charter member of the Society of Professionals in Dispute Resolution and a panel member of the American Arbitration Association.

Joy M. Cooper
Appointed on a part time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours), a Master of Arts degree in Political Science, and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Ms. Cooper was in private practice until 1992 when she joined the Department of Justice as a Crown Counsel on a part time basis. Ms. Cooper was seconded from the Department of Justice in 2001 to the Board as a full time Vice-Chairperson on a time share basis. Ms. Cooper also acts as an arbitrator under collective agreements and as an adjudicator under the *Canada Labour Code*.

Diane E. Jones, Q.C.
Appointed on a part time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Law degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters. She was appointed in 2001 to the Board as a full time Vice-Chairperson on a time share basis.

Employer Representatives

Jim Baker, C.A.
Appointed in 2000, Mr. Baker is President and CEO of the Manitoba Hotel Association.

Elizabeth M. (Betty) Black
Appointed in 1985, Ms. Black is a Certified Human Resource Professional (C.H.R.P.) and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. She has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. Ms. Black has been very active in the Human Resources Management Association of Manitoba for many years, and has served as Membership Director and President. She is also an instructor in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

Genevieve A. Brazzell
Appointed in 1999, Mrs. Brazzell is Past President of the Manitoba Chamber of Commerce. She is a graduate of the University of Manitoba and holds a Masters of Business Administration as well as an undergraduate degree in Agriculture. Mrs. Brazzell is currently employed as an Account Manager with Canadian National Railway and provides leadership across all departments at CN to ensure the delivery of logistics solutions to some of Western Canada's largest grain shippers.

Edward J. Huebert
Appointed in 1994, he is currently Executive Vice President of the Mining Association of Manitoba Inc., and the Mines Accident Prevention Association of Manitoba. He holds a Master of Natural Resources Management and undertook post-graduate training in Regional and Community Planning at the University of British Columbia as an Emergency Planning Canada Research Fellow. He serves as the Co-Chairperson on the Workers Compensation Board and Workplace Safety and Health, as well as serving on the Manitoba Roundtable on Sustainable Development.

Colleen Johnston
Appointed in 1993, she was formerly the Manager, Human Resources, for James Richardson International Limited. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba, with a Bachelor of Education, and is a Certified Human Resource Professional. She is a Past Director of the Alumni Association of the University of Manitoba and a Past Chairperson of Educare Business Centres Inc. Mrs. Johnston is a Past President of the Human Resource Management Association of Manitoba Inc. and a Past Board Member of the Canadian Council of Human Resource Associations. She is currently Vice Chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resources Committee, and a member of the Regulatory Review Committee dealing with the Canada Labour Code in Ottawa.

Michael Kaufmann
Appointed in 1990, he has been involved in the electrical contracting industry since 1952. Mr. Kaufmann was Vice-President of State Contractors Inc. He has held several elected positions in the construction industry and is a Past President of the Winnipeg Construction Association and a Past Chairman of the Construction Labour Relations Association. He was the Facility Director at the Asper Jewish Community Campus, presently retired.

Paul J. LaBossiere
Appointed in 1999, he is currently President of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is Past Co-Chair of the Employers Task Force on Workers Compensation, Member of the Winnipeg Chamber of Commerce (including the Labour Legislation Committee), Parliamentarian and Past President of the Building Owners and Managers Association and Member of the Manitoba Employers Council (MEC) and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. His past affiliations include Vice-Chair and Treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

Yvette Milner
Appointed in 1996, she was the owner of Milner Consulting which merged with Deloitte & Touche LLP in October 1999. Ms. Milner has a Bachelor of Social Work degree from Dalhousie University and a Certificate of Human Resource Management from the University of Manitoba. She has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. As Director, Safety & Disability Management with Deloitte & Touche she is involved in assisting organizations to address their safety and disability management issues. Ms. Milner is an active member of the Employers Task Force on Workers Compensation and Winnipeg Chamber of Commerce. She also holds memberships in the Accident Prevention Association of Manitoba, Human Resource Management Association of Manitoba and Manitoba Safety Council.

A. Edward Stanton
Appointed in 1985, he had been employed by PPG Canada until his retirement in 1982. Mr. Stanton had served in many capacities, including General Manager of Branches, and has participated extensively in labour relations, having served on a number of joint labour/management study groups and government appointed labour relations committees. He is a Past President and an Honourary Life Member of the Winnipeg Construction Association.

Maurice D. Steele
Appointed in 1999, he was President of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is also President of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

Gordon H. Stewart
Appointed in 1991, he has a background in the electrical trade and attained journeyman status in 1950. In 1959, Mr. Stewart joined Griffin Canada Inc. Upon his retirement in 1991, he had held the position of Plant Manager for ten years. He is a former Board Member of the Industrial Management Club of Canada (Manitoba), former member of the Board of Directors of the Canadian Manufacturers Association (Manitoba), and a former member of the Instrumentation Advisory Committee, Red River Community College.

Denis E. Sutton
Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sector. He has served as Chairperson of the Industrial Relations Committee, Manitoba Branch, of the Canadian Manufacturers' Association, and Chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, and as Chairperson of the Conference Board of Canada, Council of Human Resource Executives (West), and is an active member of many labour relations committees and associations.

Raymond N. Winston
Appointed in 1987, he has a degree in Electrical Engineering and a Master in Business Administration from the University of Manitoba. Mr. Winston had been the Executive Director of the Manitoba Fashion Institute Inc. for 25 years and has extensive labour relations experience in the fashion industry. He is currently retired and is consulting on a part-time basis.

Employee Representatives

Bernie Atamanchuk
Appointed in 1985, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union from 1964 until his retirement in 2001. During his 36 years of service with the UFCW Local No. 832, he held various positions including Trustee of the Manitoba Food and Commercial Workers Dental Plan, Director of Organizing, Director of Servicing, and Executive Assistant to the President. Prior to joining UFCW, he was employed by Canada Safeway Limited for six years. Mr. Atamanchuk graduated from the Canadian Labour College in Montreal in 1967.

Cecile Cassista
Appointed in 2000, she has been a National Representative since 1981 and is with the Canada Auto Workers Union. Ms. Cassista participates in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations in Manitoba and Saskatchewan. She is Chair of the Joint Union/Management Partnership and is a Member of the United Way Cabinet. She is also a member of the Child Care Coalition of Manitoba, Liaison for the CAW Woman's Network (Manitoba).

Clive Derham
Appointed in 1990, he was formerly employed with the City of Winnipeg. Until his retirement, Mr. Derham was employed as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees, with primary emphasis being in the health care sector.

Jan Malanowich
Appointed in 1991, she has been employed since 1981 as a Staff Representative for the Manitoba Government and General Employees' Union. Ms. Malanowich is actively involved in collective bargaining and associated activities related to the needs of the membership.

Charles W. McCormick
Appointed in 1999, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union from 1969 until his retirement in 1998. During his 29 years of service with the UFCW, he was employed in various capacities including President and CEO of the UFCW Local 206; his activities included organizing, servicing, collective bargaining, and the preparation and presentation of interest dispute arbitrations and grievance arbitrations. Mr. McCormick was Administrative Assistant to the Canadian Directors and a member of the Union's International and Foreign Affairs Advisory Committee. He also served as a Trustee on the Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. He is a graduate from the Canadian Labour College in Montreal and currently operates the Grievance Arbitration Industrial Relations Consulting Company in Winnipeg.

Doug McFarland
Appointed in 2000, he has been actively involved in labour relations and is currently employed as a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Appointed in 1994, he is presently employed as the Business Manager and Training Coordinator for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States & Canada, Local 254. In this capacity, Mr. Moore is also a Representative of the Trade Advisory Committees: Plumbers, Steamfitters/Pipefitters, Sprinklerfitters, and Refrigeration Mechanics. He is also President of the Manitoba Building and Construction Trades Council and Vice-President for the Construction Industry for the Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison
Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. In 1980, Ms. Morrison was hired as a Staff Representative with the Canadian Union of Public Employees and, since 1987, has been employed as an Equality Representative with the Canadian Union of Public Employees. Her work is primarily in the areas of pay equity, employment equity, and other human rights issues.

James Murphy
Appointed in 1999, Mr. Murphy is the Business Manager of the Operating Engineers of Manitoba Local 987, being elected to this position in 1995. He held the positions of Business Representative of the Operating Engineers from 1987 through to 1995 and Training Co-ordinator from 1985 to 1987. Mr. Murphy sits on the Executive Board of the Canadian Conference of Operating Engineers, the Executive Board of the Manitoba Building and Construction Trades Council and is Vice-President of the Allied Hydro Council of Manitoba. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the Operating Engineers since the late 1960s.

Dale Paterson
Appointed in 1999, Mr. Paterson has been a National Representative with the Canadian Auto Workers Union since 1984 and is currently the Area Director for Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. Mr. Paterson co-ordinates the activities of the CAW in this region and participates primarily in the areas of collective bargaining, arbitration, organizing and other labour relations matters. He is also Vice-President of the Manitoba Federation of Labour, a Vice-President of the Community Unemployed Help Centre and is Vice-President of the Manitoba Water Polo Association.

Grant Rodgers
Appointed in 1999, he is currently a Staff Representative with the Manitoba Government and General Employees' Union, and has specialized for a number of years in grievance arbitration matters. He holds a B. Comm. (Honours) from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board, Big Brothers of Winnipeg, and a Director of the Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Club.

Doreen Rosaasen
Appointed in 1990, she is a Registered Nurse by profession and has been actively involved in various nurses' associations. Ms. Rosaasen recently retired as a Staff Representative with the Manitoba Nurses' Union.

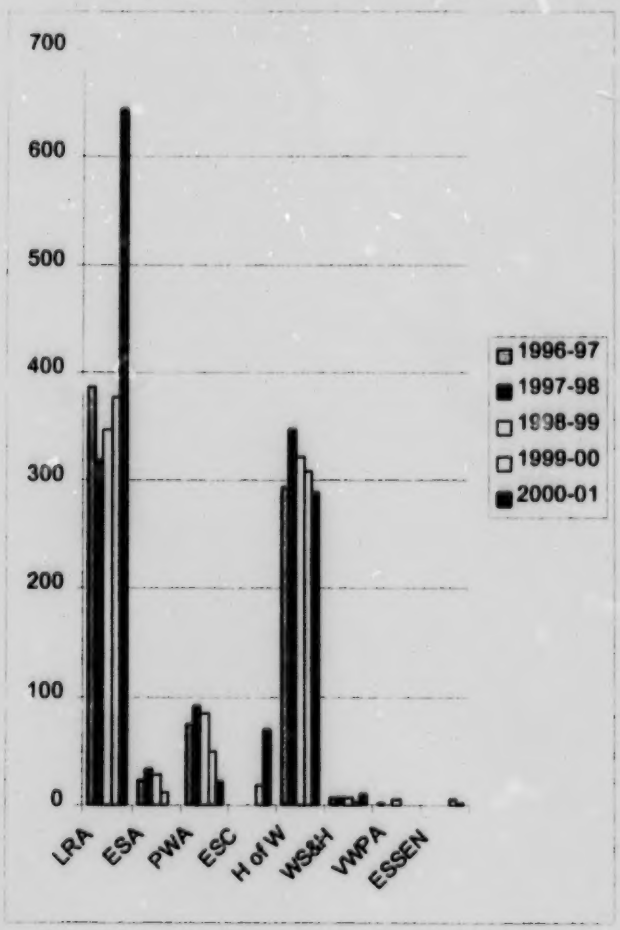
Lorraine Sigurdson
Appointed in 1990, she is currently employed as a Healthcare Co-ordinator with the Canadian Union of Public Employees. Ms. Sigurdson is actively involved in collective bargaining and providing assistance to health care locals with handling grievances and Local Union administration. She is also a Vice-President of the Manitoba Federation of Labour.

SUMMARY OF PERFORMANCE

The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred under various provincial statutes, namely: *The Labour Relations Act, The Employment Standards Act, The Payment of Wages Act, The Employment Standards Code, The Workplace Safety and Health Act, The Pay Equity Act, The Essential Services Act,* and other various employment standards statutes. In 2000, the Manitoba Labour Board's mandate was expanded to include certain adjudicative responsibilities for *The Public Schools Act, The Victims Rights Act,* and *The Elections Act.* In addition, the Board provided assistance in the development of sound labour/management relations by providing expert information relating to *The Labour Relations Act.* The Board conducts numerous formal hearings annually, however, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature. Where possible, the Board encourages the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to assist the parties in resolving outstanding issues and complaints.

The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) is indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately *from The Employment Standards Act* and *The Employment Standards Code.*

Number of Applications Filed



In addition to applications filed, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. The collection at the end of the reporting period consisted of 1,660 collective agreements and 1,681 arbitration awards. The Board also issued Written Reasons for Decision; the collection consists of 506 written reasons. Collective agreements, arbitration awards and Written Reasons for Decision are available upon request and after payment of the applicable fee. Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness

Table 2

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1, 2000 - March 31, 2001

Indicator	Actual 1999-2000	Actual 2000-2001
Percentage of Cases disposed of	85%	76%
Number of cases Board Officers appointed	25	37
Percentage settled	48%	68%
Median processing time (calendar days):		
Certifications	19	18
Decertifications	29	50
Unfair labour practice	85	79
Duty of fair representation	52	71
Expedited arbitration	29	16
Board rulings	150	167
Amended Certificates	52	167
First contracts	60	63
Workplace Safety & Health	105	45
Employment Standards Division referrals	79	84
Hours of work exemptions	7	5

Achievements

- Appointment of one full-time Vice-Chairperson
- Improved and expanded internet homepage, including availability of application forms
- Expanded in-house database

Continuous Improvement - Priorities for 2001/2002

- Increase mediative settlements
- Implement an automated information system
- Relocate the Board's office to more appropriate space
- Continue restructuring of bargaining units in the urban health care sector
- Review/issue certificates in the public school sector
- Produce publications on a more timely basis
- Reduce median processing times for processing applications
- Improve client service for research and information
- Participate in staff development and training initiatives

Financial

2(e) Manitoba Labour Board

Estimate 2000/01	Appropriation	Actuals 2000/01	Actual 1999/00	Increase (Decrease)	Expl. No.
$863.7	1. Salaries	$878.7	$855.9	$22.8	
$282.3	2. Other Expenditures	$285.1	$275.6	$9.5	

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE LABOUR RELATIONS ACT

Brandon Regional Health Authority - and - Canadian Union of Public Employees, Local 4242
Case No. 400/99/LRA
June 12, 2000

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Confidential capacity - Protection Officers who frequently investigate matters relating to accidents and internal security issues do not have significant independent authority in labour relations - Level of investigation limited to gathering of information and following supervisor's directives - Not employed in confidential capacity to support exclusion from bargaining unit

The Union filed an application for certification for a unit of employees to include all employees providing protection services. The Employer contested the application on the basis that the Protection Officers were employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations, and therefore, the unit would be inappropriate for collective bargaining. It submitted that their routine duties related to the patrolling of the properties and enforcement of the regulations and restriction relating to parking facilities. From time to time, they were also required to investigate matters relating to accidents and internal security issues such as theft.

Held: The Board found that the level of investigation carried out by the Protection Officers was more of gathering information, providing it to the supervisor, and following up on any further direction given to them. In reviewing all of the evidence, the Board was satisfied that the Employees do not have any significant, independent authority in the area of labour relations that would support excluding them from collective bargaining. Therefore, it was satisfied that the Employer failed to satisfy it that the Protection Officers were employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations. Further, it did not see any significant conflict that would preclude them from being included in the existing support bargaining unit. As a result, the Board ordered that the employees providing protection services be merged with the regional facility support unit.

Faroex Ltd. - and - United Food & Commercial Workers, Local 832
Case No. 527/99/LRA
July 11, 2000

UNFAIR LABOUR PRACTICE - EMPLOYEE LAY-OFFS - Anti-Union Animus - Supervisor on lay-off terminated for entering unauthorized float representing the Employer in a parade - Other employee laid off for shortage of work - Board noted reasons for lay-offs contradictory - Employer created atmosphere of anti-union animus that continued beyond certification process - Ordered compensation to employees for loss of income and other benefits and $2000 to Union for the interference with its rights.

The Union alleged that one employee, Mr. Zink, was laid off and subsequently terminated contrary to *The Labour Relations Act* and another, Ms. Kmet, was laid off due to union activity. The Employer maintained that Mr. Zink's termination was a result of him entering an unauthorized float representing the Employer in a parade. It was undisputed that he was in the parade and that signs for both the Employer and the Union were attached to his motorcycle and that he was wearing an Employer jacket and cap. The Employer maintained Ms. Kmet was laid off due to work shortages. It explained that she had been assigned a temporary assignment in Research and Development when she went on medical leave. At the conclusion of her leave, she was informed her position was no longer available. She was eventually recalled to work.

Held: The Board noted that the Employer's position in justifying the lay-offs seemed contradictory. In one case, it laid off Ms. Kmet, a senior employee, as it had to keep its supervisors employed. In the other case, it laid off Mr. Zink, who was a supervisor, and two employees junior to and less experienced than him were kept on. The Board found that while it did not condone Mr. Zink's actions, in different circumstances there might have been justification for some disciplinary action. In reviewing the issues in this case, the Board could not ignore other factors relating to the labour relations climate in the workplace. An application for certification, which was filed along with a number of applications seeking remedy for alleged unfair labour practice, resulted in a discretionary certification being issued. It also noted that both employees were the last remaining

employees who were instrumental in the Union organizing drive. The Board considered the statement of George Adams, Q.C. found in *Canadian Labour Law:* "Past practice, especially anti-union conduct, may be indicative of a continuing unfair labour practice culminating in an anti-union discharge." The Board was satisfied that the actions of the Employer created an atmosphere of anti-union animus that continued beyond the certification process. In addition, it was satisfied that the Employer failed to discharge the onus placed upon it by Section 7 of *The Labour Relations Act*. It ordered that the Employer compensate the employees for loss of income and other benefits and to pay $2000 to the Union for the interference with its rights.

Hertz Certified/Hertz Equipment Rentals - and - General Teamsters, Local Union 979
Case No. 19/00/LRA
September 8, 2000

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - Community of Interest - Employer demonstrated that certain classifications shared a significant community of interest so as to include them with the applied for unit - However, counter sales staff, parts employees, and office staff not found to share community of interest with service personnel - Board considered that Section 39 of *The Labour Relations Act* requires "an" appropriate unit, not "the most appropriate" unit.

The Union filed an application for certification for a unit comprised of shippers, receivers, mechanics, carpenters and company drivers, excluding counter sales personnel, parts department personnel, supervisors and managers. The Employer submitted that a more comprehensive unit than the one proposed was appropriate for collective bargaining. It contended that parts employees, small tool service employees, counter sales, office staff, painters and supervisors should also be included in the unit. It noted that its business deals with the rental of equipment. The counter sales staff deals directly with the customers' rental needs, while the other classifications service, repair, and deliver the equipment in good working order. In its view, all of their employees share a community of interest.

Held: The Board was satisfied that the Employer had demonstrated that certain classifications shared a significant community of interest so as to include them with the applied for unit. In making its decision, the Board considered the principles cited in its previous decisions that Section 39 of *The Labour Relations Act* requires "an" appropriate unit, not "the most appropriate" unit. In this case, the Board was satisfied that the unit should be expanded to include electricians, painters, small tool service employees, and shop foremen. However, the Employer failed to satisfy the Board that the counter sales employees, parts employees, and office staff share the same degree of community interest that would warrant their inclusion. Therefore, it certified a unit of employees employed as Shipper/Receivers, Mechanics, Small Tool Service Employees, Electricians, Painters, Carpenters, Shop Foremen and Company Drivers.

Regional Health Authority-Central Manitoba Inc. - and - Canadian Union of Public Employees, Local 1790
Case No. 53/00/LRA
September 20, 2000

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Manager of Physical Plant Services - Hiring of single employee and no on-site supervisor not sufficient to meet threshold test - Duties more in line with front-line supervisor - Position included in the bargaining unit.

The Union filed an application asking the Board to determine whether the revised and reclassified position of Manager of Physical Plant Services, formerly identified as Maintenance Supervisor, was to be included in the bargaining unit. The Employer conceded that similarities existed between the duties of a Maintenance Supervisor at another facility in the region and those of the Manager. However, three significant differences were noted:

1. The Manager had the right to hire, to discipline and to grant leaves of absences. The Supervisor did not have those rights;
2. The Manger exercised all managerial functions independently and reported to the Regional Director. The Supervisor worked with and consulted the on-site Facility Administrator; and,
3. The Maintenance department had grown to a total of four employees plus the Manager.

Held: The Board found that the hiring of a Maintenance Assistant was the most crucial difference between the functions of the Manager and the Supervisor. It noted that while the Manager acted independently in hiring

the Assistant, he only did so after discussing the need for the position with the Regional Director. The Board found that the Manager acted as a conduit for the Director. Further, the cases, which support the Employer's position that the right to hire creates a managerial exclusion, are cases in which the employees hired a greater number of employees. Therefore, the Board was unable to conclude that the hiring of a single employee is sufficient to meet the threshold test of "performing management functions primarily". Further, it found that the Manager duties were more commensurate with a front-line supervisor's duties. The Board also noted that not having the person to whom he reported located on-site did not mean that the Manager was performing management functions primarily. In addition, the Board was not persuaded that a conflict of interest existed even if the Manager thought so. As a result, the Board found that the position of Manager was to be included in the bargaining unit.

Thomson Distribution Services, A Division of Thomson Canada Limited - and - Canadian Union of Postal Workers, Winnipeg Local
Case No. 298/99/LRA
September 25, 2000

EMPLOYEE - APPLICATION FOR CERTIFICATION - Zone Distributors not restricted from delivering for other media outlets, purchase delivery vehicles for their use, and hire and fire their own staff - Only control Employer exercised related to the performance of the contract - Held Zone Distributors were not employees for the purposes of *The Labour Relations Act* - Application dismissed.

ESTOPPEL - Issue estoppel - Employer objects to application for certification as another union had filed an application for the same unit and another panel of the Board had dismissed that application - Board had serious concerns that the application before it was an attempt to have another panel make a different determination, but was reluctant to dismiss application on that basis as reasons not issued for previous dismissal.

The Union applied for certification for a unit of employees including all Zone Distributors. The Employer objected to the application arguing the persons affected were not employees pursuant to *The Labour Relations Act*, and that the Manitoba Labour Board had recently determined that these individuals were not employees for the purpose of collective bargaining. The Employer also took the position that the application should be dismissed as the issue of status had already been determined by a previous panel. Another union had filed an application for the same unit comprising mostly the same individuals. The Board had dismissed that application finding that the unit was not appropriate for collective bargaining and that the Zone Distributors were not employees with the meaning of the *Act*. The Union countered that because Reasons for Decision were not provided in that case, the panel should proceed because the Union would provide significantly different evidence that was not presented during the previous proceedings.

Held: This panel of the Board deferred on the issue of estoppel and decided to deal with the application on the merits. It found that the testimony of the witnesses and many of the exhibits were clearly the subject of consideration of the previous panel of the Board. Of significant interest was a statement made by the Regional Grievance Officer conceding no substantial change had been made to the duties of the Zone Distributors. While the Board had serious concerns that the application before it was an attempt to have another panel of the Board make a different determination, it was reluctant to dismiss the application on that basis as reasons were not provided by the panel. Based on the merits on the case, the Board noted that the Zone Distributors were not restricted from delivering material for other media outlets. They have independence to purchase delivery vehicles for their use and hire and fire their own staff. Further, the little control the Employer exercised over the Distributors related to the performance of the contract and not in the context of an employee/employer relationship. Therefore, the Board ruled that the Zone Distributors were not employees for the purposes of *The Labour Relations Act* and dismissed the application.

Intercontinental Truck Body (Man.) Inc. - and - National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 4209
Case No. 579/00/LRA
September 26, 2000

VOTE - PRACTICE AND PROCEDURE - Board concurs with ruling made by the Returning Officer pursuant to Rule 26(6) of the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*, to include a ballot marked with a check mark as a valid ballot, as it clearly indicated the intention of the voter - Ballot which was blank and devoid of any markings deemed not to be a ballot to be included in the determination of the majority of the employees' wishes - Reasons not issued - Substantive Order.

A.E. Crundwell & Associates Ltd. t/a Blueline Taxi - and/or - Balbir Chand Vij & sons Ltd. t/a Blueline Taxi - and - United Food & Commercial Workers Union, Local 832
Case No. 367/00/LRA
December 4, 2000

EMPLOYEE - INDEPENDENT CONTRACTOR - Employer claims owner/operators of taxis and handi-transit were independent contractors - Held evidence overwhelmingly established degree of control exercised over owner/operators more closely resembled employer/employee relationship than an independent contractor.

The Union filed an application for certification for an all employee unit. The Employer contested the application on the basis that the taxi and handi-transit van owners/operators were independent contractors and not employees pursuant to *The Labour Relations Act*. It argued that the owners/operators were free to affiliate with any taxi company. As well, they work their own hours and were not required to get their fares exclusively by way of the dispatch system. Under cross-examination the Employer conceded that the cars are painted in company colours with the name of the company painted on the cars; the phone number is the company dispatch number; and, the licence for the radio is owned by the Employer. As well, fares picked up and fees collected were controlled by the Employer. Further, all the owners/operators can be suspended or fired and all their income is derived from operating as a taxi under the Employer's name. In the case of the handi-transit owners/operators, the Board noted that the Employer owned the routes and negotiated rates with the City. As well, the owners/operators paid a franchise fee for a route, and turn in all revenue to the Employer which in turn bills the City. All their income is derived from the Employer as they are not allowed to drive for anyone else.

Held: The Board found that the evidence overwhelmingly established that the degree of control exercised over both the taxi and handi-transit owner/operators more closely resembled an employer/employee relationship than that of an independent contractor. Therefore, it found that the owner/operators were employees for the purpose of *The Labour Relations Act*

Dynavest Corp. - and - Jason Caplette
Case No. 379/00/LRA
March 7, 2001

UNFAIR LABOUR PRACTICE - REFUSAL TO WORK - DISCHARGE - Exercising Legislated Rights - Termination of employee who refused to work overtime suspicious - Employer did not satisfy onus to rebut *prima facie case* - Employee compensated for loss of income.

The Employee filed an application for an unfair labour practice arguing that he was dismissed for exercising his rights under the Employment Standards Code. He alleged that the Marketing Manager told him that he was dismissed because he had not worked overtime on a particular Saturday. Another former employee testified that the Manager of the warehouse had clearly stated that any employee who did not work the overtime would be given notice. Further, he testified that when certain employees had not shown up for the overtime, the Manager was extremely agitated and said that those individuals would be fired. The Manager submitted that the Employee was dismissed because of poor work habits and performance, especially that he lost orders. He stated that the missed overtime was not an issue in the dismissal. The Manager denied that he had made the threat, but he acknowledged that he had told the staff of the necessity for everyone to work that Saturday.

Held: The Board noted that the Marketing Manager did not deny telling the Employee that he was being released because he refused to work overtime; he simply did not recall saying anything about it. The Board found the sudden termination to be suspicious. It was satisfied that the evidence established a *prima facie case* and the Employer did not satisfy the onus that rested on it to rebut the case. Accordingly, the Board found that the Employer committed an unfair labour practice. It ordered the Employee be compensated for loss of income and other employment benefits from the date his employment was terminated to the date his new employment commenced, less statutory deductions and monies received from the Employer.

Dissent: Mr. LaBossiere, found that the Employee did not present enough substantiated evidence to put the Employer in a position of "reverse onus". He noted that the former employee who testified about comments made at the staff meeting, could not state that he had heard directly that the Manager was going to fire anyone who did not work the overtime. However, he found that the Employer presented supportable first person evidence from key individuals involved plus documentation. Further, sworn testimony showed that other employees who did not work overtime on that weekend or other occasions were not terminated. He also found that the Employer sufficiently demonstrated the Employee's unsuitability. Therefore, he would have found that the Employer did not commit an unfair labour practice.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE PAYMENT OF WAGES ACT

Protect-A-Home - and - Craig Heber - and - Employment Standards Division
Case No. 58/00/PWA
February 16, 2001

JURISDICTION - Board must always satisfy itself that any matter was properly before it - Therefore, it has jurisdiction to determine whether referral was made in accordance with statutory provisions of subsection 8(12.2) of *The Payment of Wages Act*.

PRACTICE AND PROCEDURE - Legislative Requirements - Employer failed to file deposit with request for referral to Board as per subsection 8(12.2) of *The Payment of Wages Act* - Employment Standards Officer extended the time for filing the deposit on his own motion - Held subsection 8(12.2) is mandatory and should be strictly construed - Deposit must be filed when making the request - Appeal not properly before Board.

The Employer requested a Payment of Wages Order be referred to the Board for a hearing. No deposit, as required under subsection 8(12.2) of ***The Payment of Wages Act,*** was filed with the request. Although the Employer had not made a request for an extension of time to file the deposit, the Employment Standards Officer assigned to the matter wrote the Employer and advised that the deposit was required. After receipt of the letter, the Employer filed the deposit.

As indicated in the Board's Order, at the initial hearing, the Board raised with the parties that no monies had been filed by the Employer when the letter was sent to the Employment Standards Division. The Board adjourned the hearing to review that matters before it. It directed that the hearing be convened to hear evidence and argument on the sole issue as to whether the referral was made in accordance with the statutory provisions of the *Act*. The Employer raised a preliminary motion that the Board did not have the jurisdiction to determine whether the referral was proper and that the appropriate remedy was for the Employee to seek judicial review. Counsel for Employment Standards submitted that since under subsection 8(12) of the *Act*, the Director or his designate has the authority to extend the time for filing the request for referring the Order, the same applies to the filing of the deposit. The letter sent by the Employment Standards Officer extended the time for filing the deposit.

Held: As to the issue of jurisdiction, the Board noted that it must always satisfy itself that any matter was properly before it. In this case, it had to ascertain whether subsection 8(12.2) had been complied. Therefore, it was of the view that it had jurisdiction to determine whether the referral was made in accordance with the statutory provisions of the *Act*. The Board found that subsection 8(12.2) is mandatory as it states "the person shall, when making the request, pay a deposit to the director." As well, it found the subsection should be strictly construed. Of particular concern to the Board was that the Officer extended the time for filing the deposit on his own motion. While the Officer acted in good faith, in the Board's view, this action was improper and had the potential of adversely affecting the employee's rights. Therefore, the Board found that the referral of the Order was not made in accordance with the statutory provisions of the *Act*, and therefore, no appeal was properly before the Board.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT

Canada Safeway Limited - and - Director, Workplace Safety and Health Division - and - United Food & Commercial Workers, Local 832
Case No. 491/00/WSH
March 15, 2001

PRACTICE AND PROCEDURE - NATURAL JUSTICE - TIMELINESS - Statutory Interpretation - Applicant filed Notice of Appeal within a 14-day period after Improvement Order received but three days after 14 days mandatory time limit as set out in section 39(1) of *The Workplace Safety and Health Act* - Board held having time limits run from a decision not communicated to the person affected by it would be a denial of natural justice - Preliminary motion to dismiss on basis on timeliness dismissed.

JURISDICTION - TIMELINESS - Health and Safety - Board determines it has jurisdiction to hear merits of Workplace Safety and Health appeal that was filed three days after mandatory 14-day time limit.

The Director of the Workplace Safety and Health Division issued an Improvement Order respecting some of the checkout counters in some of the Employer's stores. The Employer did not receive the Order until several days after it was issued. The Employer filed an application seeking an appeal from the Order. The Director raised a preliminary motion to dismiss the Employer's appeal on the basis of timeliness. It submitted that the time limits in section 39(1) of *The Workplace Safety and Health Act* were mandatory. The section requires that an appeal be filed "within 14 days after the date of the decision". Since the Employer filed five days after the deadline, the notice of appeal was filed out of time and the Board did not have jurisdiction to extend mandatory time limits.

Held: With respect to whether the time limit in section 39(1) was mandatory or directory, the Board noted that the section did not specify that the decision be communicated to the parties as in a number of other sections of the *Act*. It would be a denial of natural justice to have time limits run from a decision not communicated to the person affected by it. The Board cited the decision of Dewar, C.J.Q.B., in Re City of Winnipeg and Torchinsky, in which the Court referred to the common law right to be heard. In addition, the Board considered that there was no untoward delay that would cause prejudice to the Director or to the intervening Union. The Board also noted that on the fourteenth day after Order was issued, which was within the time limits, counsel for the Employer had discussions with a representative of the Manitoba Labour Board and with the Director. Counsel believed that he had received the agreement of the Director to extend the time, whereas the Director believed that he did not make any such undertaking. The Board noted that the Notice of Appeal was filed within a 14-day period after the Director's Notice was actually received by the Applicant. Therefore, the Board dismissed the preliminary respecting timeliness and it determined it had the jurisdiction to hear the merits of the case.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS

During this reporting period, a number of court cases were pending, however, no significant decisions were delivered by the Court.

TABLE 1

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

	Cases Carried Over	Cases Filed	Total	Disposition of Cases			Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn		
Application for Certification	12	106	118	82	11	16	109	9
Application for Revocation	5	17	22	11	7	3	21	1
Application for Amended Certificate	11	167	178	45	1	4	50	128
Application re: Unfair Labour Practice	23	85	108	8	13	50	71	37
Application for Board Ruling	13	53	66	32	1	17	50	16
Application for Reconsideration	8	16	24	1	17	0	18	6
Application for Successor Rights	0	0	0	0	0	0	0	0
Application for Termination of Barg. Rights	1	3	4	1	1	0	2	2
Application pursuant to Section 10(1)[1]	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 10(3)[2]	0	15	15	15	0	0	15	0
Application pursuant to Section 20[3]**	7	21	28	0	15	9	24	4
Application pursuant to Section 22[4]	2	3	5	1	0	3	4	1
Application pursuant to Sec. 69,70[5]**	1	1	2	0	2	0	2	0
Application pursuant to Sec. 72.1[6]	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 76(3)[7]	0	4	4	0	0	1	1	3
Application pursuant to Section 87(1)[8]	1	11	12	9	0	1	10	2
Application pursuant to Section 115(5)[9]	1	21	22	16	0	6	22	0
Application pursuant to Section 132[10]	0	2	2	2	0	0	2	0
Referral for Expedited Arbitration *	6	118	124	-	-	-	110	14
TOTALS	91	643	734	223	68	110	511	223

1 When an Application for Certification is filed with the Board, changes in conditions of employment cannot be made without the Board's consent until the Application is disposed of.

2 Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

3 Duty of Fair Representation

4 Access Agreements

5 Complaint re ratification vote

6 Request for Employer's final offer vote

7 Religious Objector

8 First Collective Agreement

9 Request for the Board to appoint arbitrators

10 Disclosure of information by unions

* See Table 4

** Statistical correction – Section 20 application should be reflected in Section 70

TABLE 2

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING CERTIFICATES ISSUED
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

TYPE OF CERTIFICATE ISSUED	NUMBER OF CERTIFICATES ISSUED	NUMBER OF EMPLOYEES AFFECTED
New Certificates	82	2,320

TABLE 3

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING REPRESENTATION VOTES
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Number of Pre-Hearing Votes Counted	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending
Certifications	55	2,230	-	39[1][2]	11	1	4
Revocations	6	699	-	4	2	0	0
Board Rulings	2	265	-	2	0	0	0

[1]Two votes conducted but not counted – 2 discretionary certificates issued
[2]One vote conducted but not counted – certificate issued after the Board determined support level in excess of 65%

TABLE 4

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases				Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Dismissed		
6	118	124	68	64	39	5	2	110	14

TABLE 5

STATISTICS RELATING TO HOURS OF WORK EXEMPTION REQUESTS PURSUANT TO THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Rulings Made	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to The Employment Standards Code re: Hours of Work exemptions	27	288	315	298	4	4	306	9

TABLE 6

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE PAYMENT OF WAGES ACT
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 8	14	22	36	11	6	17	19

TABLE 7
STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 35	1	0	1	1	0	1	0

TABLE 8
STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
(May 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 96(1)	14	70	84	47	14	61	23

TABLE 9
STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE VACATIONS WITH PAY ACT
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Plant Vacation Shutdown	2	0	2	0	0	0	2

TABLE 10

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/ Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Application for Remedy of Alleged Discriminatory Action	0	7	7	3	1	4	3
Application for Appeal of Director's Order	1	3	4	1	1	2	2

TABLE 11

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE ESSENTIAL SERVICES ACT BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Type of Case	Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
Applications pursuant to Section 8	2	1	3	0	3	3	0

TABLE 12
FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31, 2001
Pending from Previous Reporting Period:				
Canadian Union of Public Employees, Local 500	Winnipeg Minor Hockey Association Inc.	March 31, 2000	Parties voluntarily entered into a collective agreement	Expiry date: June 29, 2001
New Applications this Reporting Period:				
International Union of Operating Engineers, Local 987	Canadian Pacific Hotels as agent for The Winnipeg Inn	May 12, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: July 13, 2001
International Union of Operating Engineers, Local 987	Rural Municipality of Ochre River	June 20, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: August 21, 2001
International Woodworkers of America, Local 324 (Applicant)	Louisiana Pacific Canada Limited	August 29, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: October 31, 2001
International Woodworkers of America, Local 324	Louisiana Pacific Canada Limited (Applicant)	August 30, 2000		
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Sobeys Western Division t/a Maples Garden Market IGA	October 23, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: December 21, 2001
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Sobeys West o/a Burrows Garden Market IGA	November 17, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: January 9, 2002
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	Telespectrum Worldwide (Canada) Inc.	December 15, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: March 19, 2002

TABLE 12
FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED (continued)
(April 1st, 2000 - March 31st, 2001)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31, 2001
United Steelworkers of America, Local 9074	Canadian Anglo Machine and Ironworks	December 18, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: March 29, 2002
Canadian Union of Public Employees, Local 2348	Citizenship Council of Manitoba, Inc.	December 22, 2000	Board imposed first collective agreement	Expiry date: February 15, 2002
General Teamsters Local Union No. 979	Winnipeg Forest Products, Inc.	January 25, 2001	Pending	
International Alliance of Theatrical Stage Employees Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada, Local 63	Prairie Theatre Exchange	January 30, 2001	Pending	

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 15, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 1
REVIEW AND RECONSIDERATION

Subsection 143(3) of ***The Manitoba Labour Relations Act***, C.C.S.M. Cap. L10 vests in the Manitoba Labour Board the statutory authority to, "review, rescind, amend, alter or vary any decision, order, direction, declaration or ruling made by it, and to, "rehear any matter if it considers it advisable to do so."

Pursuant to subsection 17(1) of ***Manitoba Regulation 184/87R*** passed under ***The Labour Relations Act***, where an application is made to the Board under subsection 143(3) of the ***Act***, the applicant shall, in addition to compliance with the requirements of section 2 of the ***Regulation***:

a. file a concise statement of any new evidence, with such evidence being verified by statutory declaration;

b. file a statement explaining when and how the new evidence became available and the applicant's reasons for believing that the new evidence so changes the situation as to call for a different decision, order, direction, declaration, or ruling; and

c. in the absence of any new evidence, file a concise statement showing cause why the Board should review or reconsider the original decision, order, direction, declaration, or ruling.

The Board takes this opportunity to express to parties coming before it on such matters that it will expect compliance with both the letter and spirit of the ***Regulation***. The particulars of the statement to be filed with the Board must clearly set out those features which would justify an exercise of the Board's discretion. If the request for reconsideration involves a matter other than the introduction of new evidence, the "reasons" for such request must include a statement of the arguments to be advanced on the merits with respect to how the original decision was in error and why it should be reviewed, rescinded, etc.

The Board, as a result of receipt of materials under subsection 17(1) of the ***Regulation***, shall assume that the applicant has stated the basis for the appeal in its submission. If reasons for review or reconsideration bear no merit therein, the Board may dispose of the request and dismiss same without the holding of a hearing, as it may do under the statute and regulations.

As to the substance of a request for review, reconsideration, etc., the Board takes this opportunity to advise, and without restricting the generality of the foregoing, that favourable consideration to an application for reconsideration may be given in, but not limited to, the following circumstances:

a. if there was no hearing in the first instance and a party subsequently finds that the decision turns on a finding of fact which is in controversy and on which the party wishes to adduce evidence;

b. if a hearing was held and certain crucial evidence was not adduced for good and sufficient reasons, i.e. where this evidence could not have been obtained by reasonable diligence before the original hearing;

.../2

c. if the Order made by the Board in the first instance has operated in a unanticipated way, i.e. having an unintended effect on this particular application;

d. if the original decision turned on a conclusion of law or general policy, which law or policy was not properly interpreted by the original panel, or whether the decision is inadvertently contrary to earlier Board practice; and

e. where the original decision sets a precedent that amounts to a significant policy adjudication.

The Board hastens to add, however, that its exercise of the power of reconsideration will turn on the facts and circumstances of the particular case before it.

As to the manner and composition of panels that may be expected to deal with requests for review and reconsideration, the Board adopts the following general principles to guide itself in these matters;

a. cases that raise issues of an evidentiary nature will go to a quorum that made the original findings a fact;

b. cases that allege breaches of the rules of natural justice may be reviewed by the original panel or by a different panel, or may be declined review by the Board depending on the nature of the allegation, i.e. procedural irregularity such as failure to transmit to other parties one party's submissions. More substantive matters such as bias would, in most cases, more properly be dealt with by the Courts; and

c. cases involving interpretations of the law or matters of Board policy will ordinarily, although not necessarily, go to an expanded panel of the Board including the members of the original quorum.

In all cases, the review request initially would be reviewed by the Chairperson, who, after the appropriate consultation, would determine the method of review, if any, to be implemented.

The Board points out that these principles are to be considered as general statements of Board practice and procedure and are not to be considered as inflexible, such as to prevent the Board from acting in accordance with the circumstances of the particular case before it and in the exercise of the discretion which it possesses pursuant to its broad powers of review under the ***Act***.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 15, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 2
RULE 28

This practice note will confirm the Manitoba Labour Board's general policy regarding its application of Rule 28, when ascertaining whether an individual is considered to be an employee for the purposes of determining membership support in an application for certification situation.

This situation normally arises only when we are dealing with an employer who employs full-time and part-time employees. Once it has been determined that a complement of part-time employees exists, a Board Officer conducts a review of the payroll records for the twelve weeks immediately prior to the date of application. This report is filed with the Board for a determination of employee status pursuant to Rule 28 of the ***Manitoba Labour Board Rules of Procedure***.

Those individuals who normally fall within the employee definition are those who appear on a work schedule and who work all or most of the twelve weeks reviewed by the Board. An example would be an employee who works two days per week for four hours per day. Neither the days nor the hours worked need be the same each week. A person who falls within the above pattern would, in most cases, be determined to be an employee for the purposes of Rule 28.

In situations where a person works sporadically, as indicated in the example below, the person, in most cases, would not be deemed to be an employee for the purposes of Rule 28.

Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5	Week 6	Week 7	Week 8	Week 9	Week 10	Week 11	Week 12
On	On	Off	Off	On	Off	Off	On	On	Off	Off	On

Clearly, these are general applications of Rule 28 and may be modified in specific situations dealing with a unique industry or employment situation. We trust this information will be of assistance to the community.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

December 13, 1990

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 3
ADJOURNMENTS AFFECTING CONTINUATION OF PROCEEDING

The Manitoba Labour Board is concerned with the increasing incidents of applications where the initial dates set aside for hearing are not sufficient to conclude the proceeding. Delays such as these are not in the best interest of either party to a dispute.

In the past, the Board has attempted to accommodate by setting continuation dates that are agreeable to both parties and their respective counsel. Our recent experience in this area has shown that the continuation dates, in our opinion, are being set far in excess of what we consider a reasonable period of time.

The other area of concern is that when dates are established they are usually sporadic, therefore, further complicating the continuity of the proceeding in regards to the presentation of witnesses and their respective testimony. Accordingly, we will be instituting the following procedures:

1. The Board's office, whenever possible, should be notified by counsel as to the anticipated length of the proceeding.

2. In situations where adjournments are necessary and the parties cannot agree on continuation dates that are within what the Board considers a reasonable period of time, the Board will set dates on a pre-emptory basis.

It is the Board's opinion that the expeditious resolution of labour relations disputes tends to reduce friction and disharmony in the workplace.

Your anticipated co-operation will not only be greatly appreciated by the Board, but by the parties directly affected by the proceeding before the Board.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997*

***Note: Currently under review**

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 4
THE CERTIFICATION PROCESS

This bulletin is intended to provide the labour relations community with information relative to the procedure that will be implemented by the Manitoba Labour Board in processing **applications for certification** filed subsequent to February 1, 1997.

Effective February 1, 1997, the Board will be required to conduct representation votes in certification proceedings, where forty percent (40%) or more of the employees in a bargaining unit proposed by the applicant appear to be members of that union on the date of application.

Upon receipt of an application for certification, the application will be processed by the administrative staff of the Board and will be served on the employer, in most cases, by an officer of the Board. Where that is logistically not possible, other means of service, including priority post or facsimile, may be utilized. The material served on the employer will include the normal application documentation, as well as notice of a planning meeting to establish the voting criteria. The hearing date shall be set in keeping with the Board's established practice and procedure and notice of such hearing shall be included with the material provided. Correspondence confirming receipt of the application, together with notice of the planning meeting and the hearing date, will simultaneously be sent to the applicant union and other interested parties.

The ***Manitoba Labour Board Rules of Procedure, Regulation 184/87 R****, will be amended, requiring the employer to file its return within two (2) days of receipt of the application for certification. It is contemplated that the planning meeting will be scheduled for the day after the filing of the employer's return. It is further contemplated that, although the legislation provides other than in cases where the Board is satisfied that exceptional circumstances exist, a vote must be held within seven (7) days, most votes will be conducted on the fifth (5th) day.

Where there is a dispute in respect to the appropriateness of the bargaining unit affecting voter eligibility, the disputed ballots will be double-sealed and the sealed ballot box will be returned to the Board's office pending the Board's determination of those issues on the previously scheduled hearing date. Situations where a party or parties purport that they should be treated as falling within the exceptional provisions of the certification process will be dealt with according to the merits of the particular case.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 5
STREAMLINING OF MANITOBA LABOUR BOARD ORDERS

This bulletin is provided to inform the labour relations community of the new procedure that will be implemented by the Manitoba Labour Board, effective immediately in respect to the content of its Orders.

The Board, in recent months, has undertaken a review of a number of operational procedures and has determined that one of its new initiatives will be to implement a streamlining of its Orders. This will result in an abbreviated format and will eliminate such items as a detailed chronological listing of each piece of correspondence. We see this new procedure as one that will eliminate redundant referencing of information already known by the parties, as well as an efficiency issue for our administrative component.

All parties are reminded that any party to a proceeding which is affected by an Order or by a decision of the Board may request the Board in writing to furnish written reasons for its Order or decision. The Board may consider such request for written reasons for its Order or decision and shall notify the parties as to whether written reasons will be provided.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Revised February 2, 2001

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 6
FINANCIAL DISCLOSURE

The recently enacted changes to *The Labour Relations Act* requires a union which operates in Manitoba to provide, at no charge, a copy of the financial statement of the union's affairs to the end of its last fiscal year, at the request of a member. The statement must be certified to be a true copy by the union's treasurer or other officer responsible for handling and administering its funds. The relevant sections of the Act are Sections 132.1(1) and 132.1(2).

Should a member of a union complain to the Board that the union has failed to give him or her a financial statement in compliance with the Act, the Board may direct the union to

a) file with the board, within the time the board determines, a copy of the financial statement of its affairs to the end of its last fiscal year, verified by its treasurer or another officer responsible for handling and administering its funds; and

b) give a copy of the statement to the members of the union that the board in its discretion may direct.

The union shall comply with the Board's direction. The relevant sections of the Act are Section 132.1(3) and 132.1(4).

Should a member of a union complain to the Board that the union's financial statement is inadequate, the Board may enquire into the complaint and may order the union to prepare another financial statement in a form, and containing the information that the Board considers appropriate. The relevant section of the Act is 132.1(5).

This replaces the previous Information Bulletin #6 dated January 24, 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

January 24, 1997

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 7
FEE SCHEDULE

The Manitoba Labour Board, on request of a particular party, has provided copies of various documents for a nominal charge. In recent years the demand for such information has increased dramatically. As well, the recent amendments to ***The Labour Relations Act***, in particular, the financial disclosure provisions, enable the Board to charge a reasonable fee, where employees request a copy of the financial and compensation statements filed with the Board.

Effective February 1, 1997, the Board will, by ***Regulation***, be establishing a fee schedule for certain services provided by the Board. The fee schedule will be as follows:

1.	General documents at hearing		$.25/page
2.	Written Reasons for Decision	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
3.	Arbitration Awards	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
4.	Collective Agreements	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
5.	Certificates	- search	$25.00/certificate
		- copy	$.25/page
6.	Name searches		$25.00 for 1-4 names $10.00 each additional name
7.	Orders/Decisions	- search	$25.00
		- copy	$.25/page
8.	Union financial/compensation information		$25.00 each
9.	Library copying		$.25/page

More specific information will be provided for in the ***Regulation***.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

April 1, 1998

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 8 (INTERIM)
ARBITRATORS LIST

The Board has recently completed its consultative process with the Labour Management Review Committee in regards to the list of arbitrators maintained by the Board.

A number of concerns were raised during this process relating to the following issues:

a) The continued endorsement of the existing list of arbitrators

b) Any requirement for new appointments

c) Review of the existing selection criteria

The members of the Arbitrators Advisory Committee have agreed to undertake a review of these issues in the latter part of 1998.

During this interim period, the existing list of arbitrators will remain in effect until March 1, 1999. With one caveat.

Each time a matter is referred to the expedited process, the employer and union will have the opportunity to inform the Board offices that they do not wish a particular arbitrator to be appointed to that matter.

Each party will have only one veto per referral. Once your decision has been declared to the Board Clerk, an arbitrator will be selected on the basis of who is next available.

The Board will be monitoring the decisions made in this regard for consideration by the Advisory Committee and the Board's consideration of the list.

If you have any questions, please contact the Board's Registrar, Ms. Janet Duff, at 945-4276.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

REVISED March 31, 2001

MANITOBA LABOUR BOARD
INFORMATION BULLETIN NO. 9
FILING OF COLLECTIVE AGREEMENTS

This bulletin is intended to remind the labour relations community of their statutory obligation pursuant to section 72(2) of ***The Labour Relations Act***, to file two (2) copies of all duly executed collective agreements with the Manitoba Labour Board. The parties shall comply in a like manner with respect to any amendment to the collective agreement which they make during the term or prior to the termination thereof.

It would be appreciated if you could also provide a copy of the collective agreement in electronic format (suggest WordPerfect 6 or better) either by way of disc copy, eMail to mlb@gov.mb.ca or via the Internet at www.gov.mb.ca/labour/labbrd.

In order to expand our database, would you please confirm the industry/subgroup of each agreement (see attached) and indicate the number of employees affected by this agreement in your covering letter.

Employer: _____

INDUSTRY AND SUB-GROUPS FOR CLASSIFICATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS

Industry	Sub-Group
Agriculture	Animal ☐ Crops ☐
Construction	Buildings ☐ Heavy Construction ☐
Finance, Insurance & Real Estate	Insurance Carriers ☐ Real Estate & Insurance Agencies ☐
Forestry	☐
Manufacturing	Food & Beverage ☐ Tobacco, Rubber, Plastics & Leather ☐ Textiles & Knitting ☐ Clothing ☐ Computer Products ☐ Construction (Building Products) ☐ Wood, Paper & Furniture ☐ Printing & Publishing ☐ Primary Metal ☐ Metal Fabricating ☐ Machinery ☐ Transportation Equipment ☐ Electrical Products ☐ Non-metallic Mineral Products ☐ Petroleum, Coal & Chemical Products ☐ Other ☐_____
Mining	☐
Public Administration	Provincial ☐ Local ☐
Service	Child Care ☐ Construction(Maintenance) ☐ Education & Related ☐ Health & Welfare ☐ Amusement ☐ Security ☐ Services to Business Management ☐ Personal Services ☐ Accommodation & Food ☐
Trade	Wholesale ☐ Retail ☐ Warehouse ☐
Transportation, Communication & Other Utilities	Transportation ☐ Storage ☐ Communication ☐ Utilities ☐
Other	☐_____

Manitoba

Rapport Annuel 2000 - 2001

Commission du travail du Manitoba

Pour l'exercice clos le 31 mars 2001

Includes 10% post-consumer waste

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

L'honorable Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice financier allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

La ministre du Travail et
de l'Immigration,

Becky Barrett

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Madame Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Madame,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice financier allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mon profond respect.

Le président,

J.M.P. Korpesho

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel 2000-2001 de la Commission du travail du Manitoba qui présente les grandes lignes des activités accomplies par la Commission l'année dernière.

Au cours des douze derniers mois, le volume de travail de la Commission s'est accru de façon importante. Outre l'accroissement des activités générales de la Commission, cette augmentation est due à la mise en œuvre du projet de loi 44.

La Commission a dû apprendre à exercer les nouvelles responsabilités qui lui incombent à la suite de l'inclusion des enseignants dans la *Loi sur les relations du travail.*

L'année dernière, nous avions indiqué que les recommandations de la Commission sur le secteur des soins de santé à Winnipeg avaient fait l'objet d'un moratoire jusqu'en décembre 2000. Après cette date, la Commission a travaillé activement afin de terminer la rédaction du rapport sur ces recommandations.

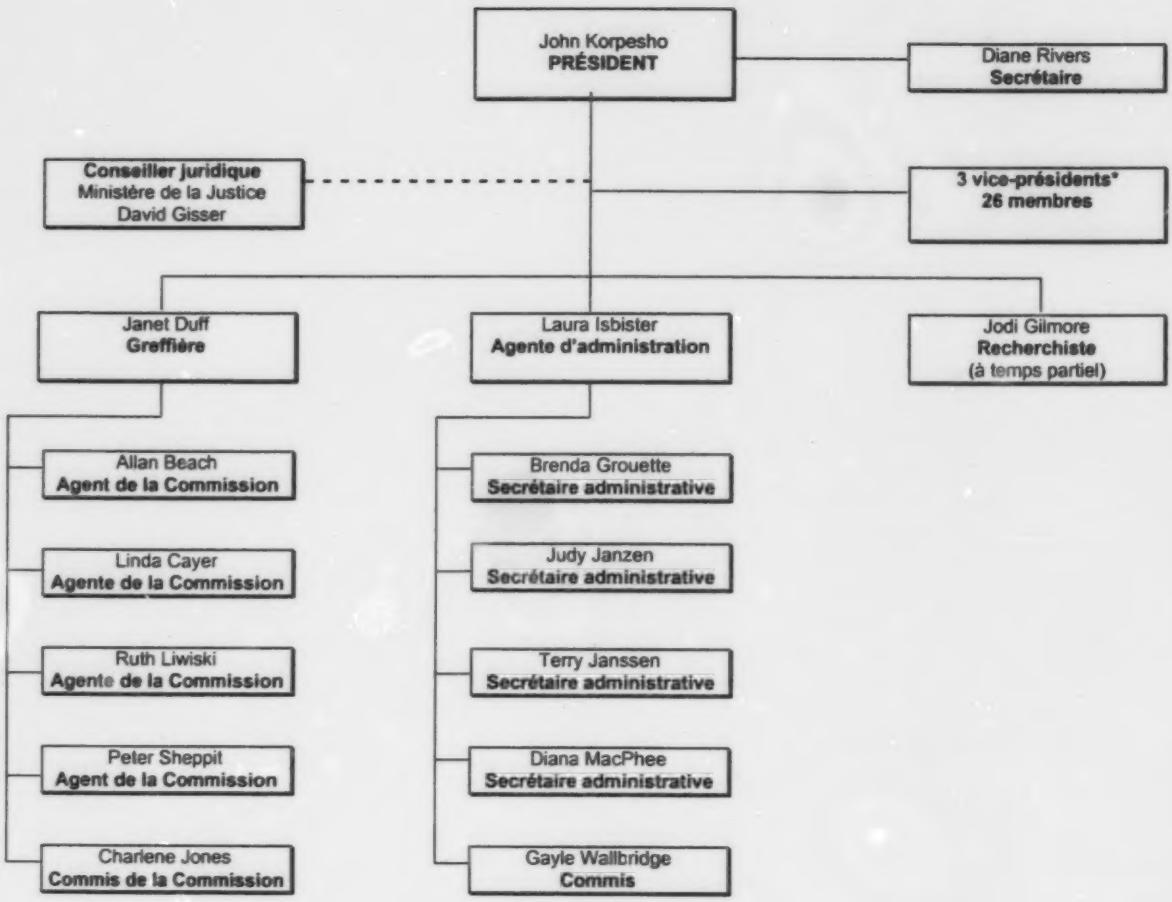
Durant cette période, nous avons également fait appel aux services de M^me^ D. Jones et de M^me^ J. Cooper qui partagent un poste à temps plein de vice-présidente. M. Chapman demeure vice-président à temps partiel.

Il va sans dire que l'énorme tâche accomplie au cours de ces douze mois n'aurait pu l'être sans le travail acharné et le dévouement des vice-présidents, des membres du conseil et du personnel.

John M.P. Korpesho
Président

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Lettres de présentation	3
Message du président	7
Organigramme	10
Objectifs et introduction	11
Aperçu opérationnel	12
Bibliothèque	13
Publications et adresse du site Web	13
Membres de la Commission du travail	14
Résumé de rendement	19
Réalisations et priorités pour 2001-2002	20
Finances – Sommaire des dépenses	21
Résumés des principales décisions de la Commission en vertu de :	
La *Loi sur les relations du travail*	21
La *Loi sur le paiement des salaires*	26
La *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*	26
Résumés des principales décisions judiciaires	27
Tableaux statistiques	28
Bulletins d'information	
N^{0} 1 Examen et réexamen	35
N^{0} 2 Règle de pratique N^{0} 28	37
N^{0} 3 Remise pouvant retarder le déroulement de l'instance	38
N^{0} 4 La procédure d'accréditation – *en cours de révision*	39
N^{0} 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba	40
N^{0} 6 Divulgation de renseignements financiers – *révisé le 2 février 2001*	41
N^{0} 7 Barème des droits	42
N^{0} 8 Liste des arbitres (provisoire)	43
N^{0} 9 Conventions collectives – *révisé le 31 mars 2001*	44



ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

au 31 mars 2001

*Un poste de vice-président à temps plein (partagé entre deux personnes) et un poste de vice-président à temps partiel

LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant et autonome, responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des différentes lois régissant les relations de travail.

OBJECTIFS

La Commission du travail poursuit les objectifs suivants : résoudre les problèmes portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés; aider les parties concernées à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage; et présenter aux parties concernées et au grand public l'information pertinente relative à leurs relations avec la Commission ou aux activités de la Commission.

INTRODUCTION

Tel qu'indiqué précédemment, la Commission exerce un rôle d'administration et d'arbitrage en vertu de certains articles des lois suivantes :

Loi sur les relations du travail

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* et portant notamment sur : l'accréditation, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré, les premiers contrats, les décisions de la Commission, la juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Toute personne concernée par un ordre d'arrêt du travail ou une décision du directeur de la Sécurité et de l'hygiène du travail peut faire appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de cet ordre.

Loi sur les services essentiels

La Commission reçoit et traite les demandes présentées par les syndicats en vue de changer le nombre d'employés de chaque classification qui sont tenus de travailler au cours de l'arrêt de travail afin d'assurer les services essentiels.

Loi sur l'égalité des salaires

Si des parties ne s'entendent pas sur une question d'équité salariale dans le temps imparti, une des parties peut soumettre cette question à l'arbitrage de la Commission du travail du Manitoba.

En tant que « commission des salaires » constituée sous le régime du ***Code des normes d'emploi*** (auparavant de la ***Loi sur le paiement des salaires***, de la ***Loi sur les normes d'emploi*** et de la ***Loi sur les congés payés***), la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la ***Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*** et de la ***Loi sur le jour du Souvenir***. En outre, la Commission reçoit et traite les demandes d'exemption adressées par les employeurs concernant la durée de travail et le repos hebdomadaire.

En 2000, le mandat de la Commission du travail du Manitoba a été élargi et la Commission doit désormais prendre des décisions sur les questions qui lui sont soumises en vertu de la ***Loi sur les écoles publiques***, de la ***Loi sur les droits des victimes*** et de la ***Loi électorale***.

APERÇU OPÉRATIONNEL

ARBITRAGE

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à temps plein et de trois vice-présidents à temps partiel. En mars 2001, cette structure a été modifiée pour convertir les trois postes à temps partiel en un poste de vice-président à temps plein (partagé entre deux personnes) et un poste de vice-président à temps partiel. La Commission compte 26 membres; des renseignements biographiques les concernant figurent plus loin dans ce rapport. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission tient des audiences sur diverses questions à travers la province et se déplace au besoin dans les centres ruraux tels que Brandon, Dauphin, Thompson, Le Pas, Flin Flon, etc. La Commission n'a pas de conseiller juridique parmi son personnel; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

SERVICES EXTÉRIEURS

La greffière est chargée de superviser les services extérieurs quotidiens de la Commission. Pour toutes les demandes déposées auprès de la Commission, le bureau de la greffière est la première étape : on y fixe les dates d'audience et on s'assure que chaque demande recevra un traitement efficace. Quatre agents et une commis de la Commission sont placés sous la responsabilité de la greffière.

La greffière et les agents de la Commission donnent des renseignements aux différentes parties afin de les aider dans le processus de négociation collective et dans leurs démarches lorsqu'une demande est déposée auprès de la Commission. Les agents de la Commission participent au traitement des cas et aux enquêtes portant sur les demandes précises déposées auprès de la Commission. Dans les cas d'allégation de pratique déloyale de travail, les agents agissent souvent à titre de représentants de la Commission pour tenter de trouver un règlement. Ils exercent toutes sortes d'autres fonctions, notamment celle de directeur de scrutin lorsque la Commission du travail organise un vote. La commis de la Commission est chargée du traitement de tous les renvois à la Division des normes du travail, des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire, ainsi que des demandes d'arbitrage accéléré. La commis et les agents de la Commission assistent aux audiences : ils enregistent les comparutions et les extraits de jurisprudence; ils aident aussi la Commission et les parties sur toute question soulevée. Les agents et la commis sont également chargés de communiquer à toutes les parties et au public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission, ainsi que sur la jurisprudence liée à chaque cas.

SERVICES DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

L'agente d'administration est responsable du soutien administratif du bureau de la Commission. Cela inclut la supervision financière et l'obligation de rendre compte des dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration de méthodes et de mécanismes pour s'assurer que le bureau met en application les politiques des ministères et du gouvernement. Cinq secrétaires administratives et une commis sont placés sous la responsabilité de l'agente d'administration. Les services de soutien administratif travaillent en étroite collaboration avec les services extérieurs afin de garantir un traitement rapide des demandes. Ils continuent aussi à déployer de grands efforts pour mettre à niveau et maintenir les bases de données informatiques de la Commission. Par ailleurs, la Commission emploie les services d'une recherchiste à temps partiel placé sous la responsabilité du président.

BIBLIOTHÈQUE DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission possède une collection de documents et de revues sur les relations de travail et le droit du travail. Depuis 1985, toutes les décisions arbitrales et les conventions collectives doivent être enregistrées auprès de la Commission du travail du Manitoba. On peut consulter ces documents ou en acheter des copies au bureau de la Commission. Le barème des droits de reproduction figure dans le bulletin d'information N^{0} 7.

PUBLICATIONS

On peut acheter des copies des lois et règlements divers au Bureau des publications officielles, ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme, 200, avenue Vaughan, Winnipeg, Manitoba. Voici les publications de la Commision actuellement disponibles :

Compendium of Grievance Arbitration Decisions - Un résumé annuel de toutes les décisions arbitrales rendues dans la province du Manitoba et déposées auprès de la Commission au cours de l'année civile. On peut acheter cette publication en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

Guide de la Loi sur les relations du travail (en cours de révision) - Une brochure de vulgarisation des diverses dispositions de la *Loi sur les relations du travail*, ainsi que du rôle de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation et de médiation. Le Guide est disponible en français et en anglais.

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba - Cette publication expose les mesures de dotation au sein de la Commission du travail du Manitoba, dresse la liste de ses membres et présente les faits saillants des décisions importantes prises par la Commission et les tribunaux, ainsi que les statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de la période visée.

Activities of The Manitoba Labour Board - Cette publication trimestrielle présente des renseignements et des statistiques sur toutes les affaires dont la Commission est saisie. Il est possible de s'abonner à ce trimestriel en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

Index of Written Reasons For Decision - Il s'agit d'un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la *Loi*. Il est possible de s'abonner à cette publication en communiquant avec le Bureau des publications officielles.

La Commission distribue également des copies de *Written Reasons for Decision* à la suite de certaines de ses décisions. Par ailleurs, elle a publié des ***Bulletins d'information*** sur ses pratiques et ses procédures. Le texte complet de ces bulletins figure plus loin dans ce rapport.

En décembre 1998, la Commission du travail du Manitoba a publié un document intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Urban Health Care Sector*. Le document intitulé *Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector* a été publié en janvier 1998. On peut obtenir un exemplaire des deux publications auprès du bureau de la Commission.

La Commission du travail du Manitoba continue de collaborer avec la société **QL Systems Limited** (Quicklaw) dans le but d'enrichir sa base de données informatique qui contient toutes les décisions arbitrales enregistrées auprès de la Commission depuis 1985 et tous les motifs de décision (*Written Reasons for Decision*) publiés par celle-ci. Des copies des décisions arbitrales sont également envoyées à Lancaster House Publishing Inc. et à Canada Law Book inc. qui peuvent choisir de les reproduire dans leurs publications.

Le site Web de la Commission (www.gov.mb.ca/labour/labbrd) met à votre disposition des renseignements supplémentaires sur la Commission, et vous propose des liens avec Quicklaw, la Sections des publications officielles et d'autres divisions ministérielles.

MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

La Commission du travail du Manitoba est composée d'un président à temps plein, de deux vice-présidentes qui occupent un poste à temps plein, d'un vice-président à temps partiel et de 26 membres. Les parties patronales et syndicales sont représentées de manière égale. Pour l'année visée, la Commission se composait des membres suivants :

Président

M. John M.P. Korpesho
Élu président de la Commission du travail du Manitoba pour la première fois en 1983 et réélu depuis, M. Korpesho fait partie de la Commission depuis 1973. Il a occupé les postes d'agent de la Commission, de greffier et de vice-président/greffier. Détenteur d'un certificat en administration publique de l'Université du Manitoba, M. Korpesho joue un rôle actif dans de nombreux comités patronaux-syndicaux et est invité régulièrement à donner des cours à la Faculté de droit et à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université du Manitoba.

Vice-présidents

M. Jack M. Chapman, c.r.
Nommé à temps partiel en 1989, M. Chapman exerce des fonctions légales limitées strictement au rôle d'arbitre en matière de relations du travail. Il est actif dans ce domaine dans plusieurs régions du Canada. M. Chapman est conseiller à vie du barreau et ancien président de la Société du Barreau du Manitoba. Il est membre fondateur de la Society of Professionals in Dispute Resolution et membre du panel de l'American Arbitration Association.

M^me^ Joy M. Cooper
Nommée à temps partiel en 1985, M^me^ Cooper possède un baccalauréat en arts (avec spécialisation), une maîtrise en sciences politiques et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Me Cooper pratique le droit depuis 1982. Elle s'est jointe au ministère de la Justice en 1992 à titre de procureure de la Couronne à temps partiel. Elle a été détachée du ministère de la Justice en 2001 pour occuper le poste de vice-présidente permanente à temps partagé au sein de la Commission. M^me^ Cooper agit également en tant qu'arbitre en vertu de conventions collectives et du *Code canadien du travail*.

M^me^ Diane E. Jones, c.r.
Nommée à temps partiel en 1985, M^me^ Jones possède un baccalauréat en arts (avec spécialisation) de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M^me^ Jones occupe actuellement le poste de présidente pour les questions d'arbitrage. En 2001, elle était nommée à la Commission en tant que vice-présidente permanente à temps partagé.

Représentants des employeurs

M. Jim Baker, CA
Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association.

M^me^ Elizabeth M. (Betty) Black
Nommée en 1985, M^me^ Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de Professionnelle en ressources humaines agréée (P.R.H.G.). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. M^me^ Black est très active au sein de l'Association de la gestion des ressources humaines du Manitoba depuis de nombreuses années, où elle a été directrice de la division des membres et présidente. M^me^ Black enseigne également dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines à l'Université du Manitoba.

M^me^ Genevieve A. Brazzell
Nommée en 1999, M^me^ Brazzell est ex-présidente de la Manitoba Chamber of Commerce. Diplômée de l'Université du Manitoba, elle détient une maîtrise en administration des affaires ainsi qu'un diplôme de premier cycle en agriculture. Elle travaille à l'heure actuelle comme directrice des comptes au Canadien National et joue un rôle clé dans tous les services du CN afin d'offrir des solutions logistiques à quelques-uns des plus grands expéditeurs de grains de l'Ouest du Canada.

M. Edward J. Huebert
Nommé en 1994, M. Huebert est actuellement vice-président administratif de la Mining Association of Manitoba Inc. et de la Mines Accident Prevention Association of Manitoba. Titulaire d'une maîtrise en gestion des ressources naturelles, il est récipiendaire d'une bourse de recherche du Canada sur la planification d'urgence qui lui a permis d'entreprendre des études supérieures en planification régionale et communautaire à l'Université de la Colombie-Britannique. Vice-président de la Commission des accidents du travail et de Workplace Safety and Health, il siège également à la Table ronde manitobaine sur le développement durable.

M^me^ Colleen Johnston
Nommée en 1993, M^me^ Johnston était gestionnaire des ressources humaines à la James Richardson International. Détentrice d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba, elle est Professionnelle en ressources humaines agréée. Elle a été directrice de la Alumni Association Inc. of the University of Manitoba et présidente de Educare Business Centres Inc. Elle a aussi été présidente de la Human Resource Management Association of Manitoba Inc. et membre du conseil d'administration du Conseil canadien des associations des ressources humaines. M^me^ Johnston est actuellement vice-présidente du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et membre du comité chargé de la consultation des clients en ce qui concerne le *Code canadien du travail*. Elle est aussi membre du comité consultatif de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de Développement des ressources humaines Canada, à Ottawa.

M. Michael Kaufmann
Nommé en 1990, M. Kaufmann œuvre dans l'industrie des entrepreneurs électriciens depuis 1952. Il a été vice-président de State Contractors Inc. et a occupé divers postes de représentant élu dans l'industrie de la construction. Il a été président de la Winnipeg Construction Association et président de la Construction Labour Relations Association, et a assumé les responsabilités de directeur des installations à l'Asper Jewish Community Campus. M. Kaufmann est actuellement à la retraite.

M. Paul J. LaBossiere
Nommé en 1999, M. LaBossière est actuellement président de P.M.L. Maintenance Ltd. Il est ex-président de Employers Task Force on Workers Compensation, membre de la Winnipeg Chamber of Commerce (y compris le comité de législation du travail) et du Manitoba Employers Council, assesseur-conseil et ex-président de la Building Owners and Managers Association. Il a souvent participé à des conférences d'envergure internationale portant sur les industries de l'entretien et des services. Il a été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce, et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

M^me^ Yvette Milner
Nommée en 1996, M^me^ Milner était propriétaire de Milner Consulting, qui a fusionné à Deloitte & Touche LLP en octobre 1999. Elle possède un baccalauréat en sciences sociales de Dalhousie University et un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, et de l'expérience de travail dans les secteurs publics et privés. En tant que directrice de la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles chez Deloitte & Touche, M^me^ Milner aide les organismes à résoudre leurs problèmes de sécurité et de limitations fonctionnelles. Elle est membre active du Employers Task Force on Workers Compensation et de la Winnipeg Chamber of Commerce. Elle est aussi membre de la Accident Association of Manitoba, de la Human Resource Management Association of Manitoba et du Manitoba safety Council.

M. A. Edward Stanton
Nommé en 1985, M. Stanton a travaillé pour PPG Canada jusqu'à sa retraite en 1982. Il a occupé de nombreux postes, y compris celui de directeur général des succursales, et a acquis beaucoup d'expérience dans les relations de travail en faisant partie de nombreux groupes d'étude des relations patronales-syndicales et d'un certain nombre de comités des relations de travail nommés par le gouvernement. M. Stanton a été président de la Winnipeg Construction Association dont il est membre honoraire à vie.

M. Maurice D. Steele
Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd., jusqu'à sa retraite en mai 1999. Il est aussi président d'AVL Limited Partnership, qui représente les terres situées au nord et à l'ouest de l'Aéroport international de Winnipeg. Il a occupé des postes de gestionnaire pendant de nombreuses années au sein de l'industrie de la construction.

M. Gordon H. Stewart
Nommé en 1991, M. Stewart possède de l'expérience comme électricien et a obtenu le titre de compagnon en 1950. En 1959, il s'est joint à la Griffin Canada Inc. Jusqu'à sa retraite en 1991, il avait occupé le poste de chef d'usine pendant dix ans. Il est un ancien membre des conseils d'administration du Club d'administration industrielle du Canada (Manitoba) et de l'Association des manufacturiers canadiens (Manitoba). De plus, il a été membre du comité consultatif sur l'instrumentation du Red River Community College.

M. Denis E. Sutton
Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines, et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) du Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif de nombreux comités et associations spécialisés en relations de travail.

M. Raymond N. Winston
Nommé en 1987, M. Winston possède un diplôme en génie électrique et une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Manitoba. Il a été directeur exécutif du Manitoba Fashion Institute Inc. pendant 25 ans et possède une vaste expérience en relations de travail dans le milieu de la mode. Retraité, M. Winston travaille à temps partiel comme consultant.

Représentants des employés

M. Bernie Atamanchuk
Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 ans de services à la TUAC, section 832, il a occupé diverses fonctions dont celles d'administrateur du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et du service et d'assistant exécutif du président de l'Union. Avant de se joindre à la TUAC, M. Atamanchuk a travaillé chez Canada Safeway Limited pendant six ans. Il a obtenu son diplôme du Collège canadien des travailleurs de Montréal en 1967.

M^me^ Cecile Cassista
Nommée en 2000, M^me^ Cecile Cassista est déléguée nationale au sein du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) depuis 1981. Elle s'occupe des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail au Manitoba et en Saskatchewan. Elle est présidente du partenariat mixte patronal-syndical et membre du comité de direction de Centraide. Elle est également membre du Child Care Coalition of Manitoba et agente de liaison du réseau des femmes du syndicat TCA (Manitoba).

M. Clive Derham
Nommé en 1990, M. Derham a travaillé auparavant pour la ville de Winnipeg. Il est actuellement délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique et se spécialise principalement dans le secteur des soins de santé.

M^me^ Jan Malanowich
Nommée en 1991, M^me^ Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Syndicat des fonctionnaires du Manitoba depuis 1981. À ce titre, elle participe activement aux négociations collectives et aux activités connexes liées aux besoins des membres.

M. Charles W. McCormick
Nommé en 1999, M. McCormick a travaillé pour l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1969 jusqu'à sa retraite en 1998. Durant ses 29 ans de service à la TUAC, il a occupé divers postes dont ceux de président et de directeur général de la TUAC, section 206. Il s'occupait alors d'organisation, de service, de négociation collective, ainsi que de la préparation et de la présentation des arbitrages de conflits d'intérêts et de griefs. M. McCormick a été adjoint administratif des membres du conseil d'administration de l'organisation nationale et membre du comité consultatif de la TUAC sur les affaires internationales et étrangères. Il a en outre été administrateur du Southern Ontario Retail Clerks Dental Plan. Il est diplômé du Collège canadien des travailleurs de Montréal et dirige actuellement la Grievance Arbitration Industrial Relations Consulting Company de Winnipeg.

M. Doug McFarland
Nommé en 2000, M. McFarland est délégué du personnel du Manitoba Government Employees' Union.

M. John R. Moore
Nommé en 1994, M. Moore est actuellement directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section 254. À ce titre, M. Moore est également représentant des comités consultatifs des métiers suivants : plombiers, tuyauteurs, poseurs de gicleurs et mécaniciens en réfrigération. Il est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Fédération du travail du Manitoba.

M^me^ Maureen Morrison
Nommée en 1983, M^me^ Morrison possède un baccalauréat en arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du Syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi et d'autres questions touchant les droits de la personne.

M. James Murphy
Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires syndicales de Operating Engineers of Manitoba, section 901, poste auquel il a été élu en 1995. Il a occupé le poste de représentant auprès du milieu des affaires de cet organisme de 1987 à 1995, et le poste de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy est membre des conseils de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et du Manitoba Building and Construction Trades Council, ainsi que vice-président du Allied Hydro Council of Manitoba. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif du syndicat Operating Engineers of Manitoba depuis la fin des années 1960.

M. Dale Paterson
Nommé en 1999, M. Paterson est délégué national du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile depuis 1984 et est actuellement directeur régional pour le Manitoba, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest. Il coordonne les activités du syndicat dans ces régions et s'occupe principalement des négociations collectives, de l'arbitrage, de l'organisation des affaires syndicales et d'autres aspects des relations de travail. Il est vice-président de la Fédération du Travail du Manitoba, du Community Unemployed Help Centre et de la Manitoba Water Polo Association.

M. Grant Rodgers
Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government Employees' Union depuis 1974 et se spécialise depuis de nombreuses années dans le domaine de l'arbitrage des griefs. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de la Harvard University. Il a été membre du Red River College Advisory Board et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Club.

M^me^ Doreen Rosaasen
Nommée en 1990, M^me^ Rosaasen est infirmière de profession et a été très active dans plusieurs associations professionnelles d'infirmières. Elle a quitté récemment ses fonctions de représentante du personnel au Syndicat des infirmières du Manitoba.

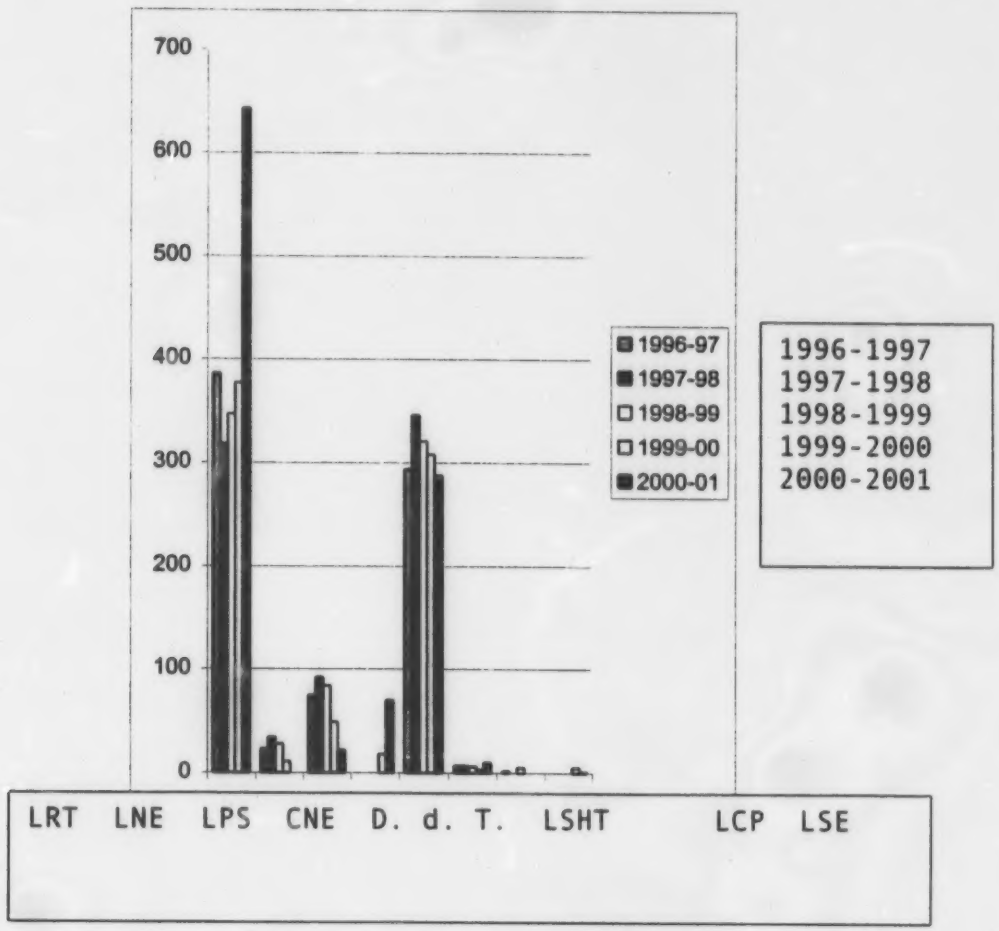
M^me^ Lorraine Sigurdson
Nommée en 1990, M^me^ Sigurdson est actuellement coordonnatrice des soins de santé au sein du Syndicat canadien de la fonction publique. Elle participe activement aux négociations collectives et prête main-forte aux sections locales de soins de santé dans le traitement des griefs et l'administration des affaires syndicales à l'échelle locale. M^me^ Sigurdson est aussi vice-présidente de la Manitoba Federation of Labor.

RÉSUMÉ DE RENDEMENT

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de la législation sur les normes du travail et de plusieurs lois provinciales : la *Loi sur les relations du travail*, la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur le paiement des salaires*, le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi sur l'égalité des salaires* et la *Loi sur les services essentiels*. En 2000, le mandat de la Commission du travail du Manitoba a été élargi et la Commission doit désormais prendre des décisions sur les questions qui lui sont soumises en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*, de la *Loi sur les droits des victimes* et de la *Loi électorale*. De plus, la Commission a facilité le développement de relations patronales-syndicales saines et harmonieuses en fournissant l'information pertinente relative à la *Loi sur les relations du travail*. Bien que la Commission tiennent plusieurs audiences formelles chaque année, une bonne partie de son volume de travail est de nature administrative. Lorsque c'est possible, la Commission encourage le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider les parties à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes.

Le graphique ci-dessous indique le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba ces cinq dernières années (chaque année s'étend du 1er avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément (D. du T.).

Nombre de demandes déposées



Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a également reçu et classé des copies de conventions collectives et de décisions arbitrales. À la fin de la période de déclaration, le fonds de la Commission se composait de 1 660 conventions collectives et 1 681 décisions arbitrales. La Commission a également émis des énoncés des motifs d'une décision; son fonds en compte 506. On peut se procurer des copies des conventions collectives, des décisions arbitrales et des énoncés des motifs d'une décision, sur demande et en acquittant les droits prévus. Des tableaux statistiques détaillés et des résumés des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans ce rapport.

Au cours de la dernière année de déclaration, la Commission a continué à analyser les types de services qu'elle a rendus ainsi que sa rapidité d'action.

Tableau 2

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

1er avril 2000 – 31 mars 2001

Indicateurs	Données réelles	1999-2000	2000-2001
Pourcentage de cas tranchés		85 %	76 %
Nombre de cas pour lesquels un agent de la Commission a été désigné		25	37
Pourcentage réglé		48 %	68 %
Durée de traitement moyenne (en jours civils) :			
	Accreditations	19	18
	Retraits d'accréditation	29	50
	Pratique déloyale de travail	85	79
	Devoir de juste représentation	52	71
	Arbitrage accéléré	29	16
	Décisions de la Commission	150	167
	Certificats modifiés	52	167
	Premiers contrats	60	63
	Santé et hygiène du travail	105	45
	Renvois à la Division des normes d'emploi	79	84
	Exemptions concernant la durée du travail	7	5

Réalisations

- Nomination d'un vice-président à temps plein
- Amélioration et développement de la page d'accueil du site Web qui donne notamment accès aux formulaires de demande
- Développement de la base de données interne

Amélioration continue

Priorités pour l'exercice 2001-2002

- Augmenter le nombre de règlements par médiation
- Mettre en place un système d'information automatisé
- Transférer les bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés
- Poursuivre la restructuration des unités de négociation dans le secteur urbain des soins de santé
- Examiner et délivrer des certificats pour le secteur des écoles publiques
- Produire des publications en temps opportun
- Réduire le temps moyen de traitement des demandes
- Améliorer les services à la clientèle en matière de recherche et d'information
- Participer au perfectionnement du personnel et aux actions de formation

(e) Commission du travail du Manitoba

Prévisions pour 2000-2001	Affectation	2000-2001	Données réelles 1999-2000	Augmentation (Diminution)
863 700 $	1. Salaires	878 700 $	855 900 $	22 800 $
282 300 $	2. Autres dépenses	285 100 $	275 600 $	9 500 $

RÉSUMÉS DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION EN VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL

Office régional de la santé de Brandon – et – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4242
Cas N° 400/99/LRT
Le 12 juin 2000

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT – EXCLUSIONS – Fonctions confidentielles – Les employés préposés à la protection qui enquêtent sur les accidents et les questions de sécurité interne ne disposent pas d'une autorité indépendante et significative en matière de relations de travail – Leur pouvoir d'enquête se limite à la collecte d'information et à l'application des directives données par le superviseur – Ils n'exercent pas de fonctions confidentielles pouvant justifier leur exclusion de l'unité de négociation.

Le syndicat a présenté une demande d'accréditation afin qu'une unité d'employés inclue tous les employés qui fournissent des services de protection. L'employeur s'est opposé à cette demande en arguant que les préposés à la protection exercent des fonctions confidentielles portant sur les relations de travail et que, par conséquent, l'unité ne serait pas habile à négocier collectivement. L'employeur a indiqué que leur tâche habituelle consiste à faire des rondes de surveillance des lieux et à faire appliquer les règlements et les restrictions concernant le stationnement. De temps en temps, on leur demande aussi d'enquêter sur des accidents ou des questions de sécurité interne telles que des vols.

Décision : La Commission a constaté que les enquêtes menées par les préposées à la protection consistent essentiellement à recueillir des renseignements, à les communiquer au superviseur et à entreprendre des démarches complémentaires si cela leur est demandé. Après avoir examiné l'ensemble de la preuve, la Commission a conclu que les employés ne disposaient d'aucune autorité indépendante et significative dans le domaine des relations de travail pouvant justifier leur exclusion des négociations collectives. Elle a estimé que l'employeur n'avait pas su la convaincre du fait que les employés préposés à la protection exercent des fonctions confidentielles dans le domaine des relations de travail. Elle n'a déterminé aucun conflit important pouvant les empêcher d'être intégrés à l'unité de négociation du personnel de soutien existante. En conséquence, la Commission a ordonné que les employés qui fournissent des services de protection soient intégrés à l'unité de négociation du personnel de soutien de l'établissement régional.

Faroex Ltd. – et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas N° 527/99/LRT
Le 11 juillet 2000

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – MIS À PIED D'EMPLOYÉS – Sentiment antisyndical – Un superviseur est mis à pied puis congédié après s'être introduit dans un char allégorique représentant l'employeur lors d'une parade – Une employée est congédiée en raison d'une pénurie de travail – La Commission remarque que les motifs des mises à pied sont contradictoires – L'employeur a créé une atmosphère antisyndicale qui a perduré après le processus d'accréditation – La Commission a ordonné à l'employeur de compenser la perte de revenu et d'autres avantages des employés et de verser 2 000 $ au syndicat en réparation des atteintes à ses droits.

Selon le syndicat, un employé, M. Zink, a été mis à pied, puis congédié, en violation de la *Loi sur les relations du travail*; et une employée, M^me^ Kmet, a été mise à pied à cause de ses activités syndicales. L'employeur affirme que le congédiement de M. Zink est dû au fait qu'il s'est introduit dans un char allégorique représentant l'employeur lors d'une parade. Il ne fait aucun doute qu'il se trouvait dans la parade, que des insignes représentant l'employeur et le syndicat étaient accrochés à sa moto, et qu'il portait une veste et une casquette de l'employeur. L'employeur affirme que M^me^ Kmet a été mise à pied en raison d'une pénurie de travail. Il précise qu'on l'avait affectée temporairement au secteur recherche et développement lorsqu'elle a pris un congé de maladie. À la fin de ce congé, on l'a informée que ce poste n'était plus disponible. Elle a finalement été réembauchée par l'employeur.

Décision : La Commission a constaté que les explications fournies par l'employeur pour justifier les mises à pied semblaient contradictoires. D'une part, l'employeur a mis à pied M^me^ Kmet, une employée ayant de l'ancienneté, afin de préserver l'emploi des superviseurs. D'autre part, il a mis à pied M. Zink, qui était superviseur, tout en gardant deux employés avec moins d'ancienneté et moins d'expérience. Tout en ne condamnant pas les actions de M. Zink, la Commission a estimé que dans d'autres circonstances, elles auraient pu justifier des mesures disciplinaires. En examinant ce cas, la Commission a dû tenir compte d'autres facteurs qui ont des conséquences sur le climat des relations de travail dans cette entreprise. Une demande d'accréditation et plusieurs demandes de réparation pour pratique déloyale de travail ont abouti à la délivrance d'une accréditation discrétionnaire. La Commission a également constaté que les deux personnes mises à pied étaient les derniers employés qui faisaient des efforts importants de recrutement syndical. La Commission a tenu compte de l'opinion de George Adams, c.r., qui, dans le *Canadian Labour Law*, fait état de pratiques anciennes, spécialement à l'encontre des syndicats, qui pourraient révéler une longue pratique déloyale de travail allant jusqu'au congédiement pour raisons syndicales. La Commission a conclu que les actions de l'employeur ont créé une atmosphère antisyndicale qui a perduré après le processus d'accréditation. De plus, la Commission est convaincue que l'employeur n'a pas été en mesure de renverser le fardeau de la preuve qui pesait contre lui en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*. Elle a ordonné à l'employeur de compenser les employés pour leur perte de revenu et d'autres avantages, et de verser 2 000 $ au syndicat en réparation des atteintes à ses droits.

Hertz Certified/Hertz Equipment Rentals - et - General Teamsters, section syndicale 979
Case N^o^ 19/00/LRT
Le 8 septembre 2000

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT – Communauté d'intérêt – L'employeur a démontré que certaines catégories de postes partageaient une communauté d'intérêt suffisante pour justifier leur inclusion dans l'unité projetée – Cependant, la Commission a estimé que le personnel des ventes au comptoir, le personnel des pièces détachées et le personnel de bureau ne partageaient pas une communauté d'intérêts avec le personnel de service – La Commission estime que l'article 39 de la *Loi sur les relations du travail* exige « une » unité habile à négocier collectivement et non pas « l'unité la plus habile à négocier collectivement ».

Le syndicat a présenté une demande d'accréditation pour une unité regroupant les expéditeurs, les réceptionnaires, les mécaniciens, les charpentiers et les chauffeurs, mais n'incluant pas le personnel des ventes au comptoir, le personnel du département des pièces détachées, les superviseurs et les cadres. L'employeur a fait valoir la nécessité d'une unité plus complète pour négocier collectivement. Selon lui, le personnel des pièces détachées, du petit outillage, des ventes au comptoir, ainsi que le personnel de bureau, les peintres et les superviseurs, devraient également faire partie de l'unité. Il a fait observer que son activité commerciale consiste à louer du matériel. Le personnel des ventes au comptoir répond directement aux besoins de location des clients, alors que le personnel des autres catégories livre le matériel, l'entretient et le répare, afin qu'il demeure en bon état de marche. Selon l'employeur, tous les employées partagent une communauté d'intérêts.

Décision : La Commission a reconnu que l'employeur avait démontré que certaines catégories de postes partagent une communauté d'intérêts suffisante pour être incluses dans l'unité projetée. La Commission a tenu compte des principes cités dans ses décisions antérieures et selon lesquels l'article 39 de la *Loi sur les relations du travail* exige « une » unité habile à négocier collectivement et non pas « l'unité la plus habile à négocier collectivement ». Dans ce cas précis, la Commission a conclu que l'on devrait élargir l'unité afin d'inclure les électriciens, les peintres, le personnel du petit outillage et les chefs d'atelier. Cependant,

l'employeur n'a pas convaincu la Commission du fait que le personnel de bureau, le personnel des ventes au comptoir et le personnel des pièces détachées partagent, à un même niveau, une communauté d'intérêt justifiant leur inclusion. Par conséquent, la Commission a accrédité une unité d'employés regroupant les expéditeurs et réceptionnaires, les mécaniciens, le personnel du petit outillage, les électriciens, les peintres, les charpentiers, les chefs d'atelier et les chauffeurs.

Office régional de la santé du Centre du Manitoba Inc. - et – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1790
Cas N° 53/00/LRT
20 septembre 2000

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT – EXCLUSIONS – Directeur du service des bâtiments et terrains – L'embauche d'un seul employé et l'absence de superviseur sur place sont insuffisants pour conclure qu'il s'agit principalement de fonctions de direction – Les tâches s'apparentent plus à celles d'un agent de maîtrise – Le poste est inclus dans l'unité de négociation.

Le syndicat a présenté une demande à la Commission afin de déterminer si le poste révisé et reclassifié de directeur du service des bâtiments et terrains, autrefois appelé superviseur de l'entretien, devrait être inclus dans l'unité de négociation. L'employeur a reconnu qu'il y avait des ressemblances entre les tâches d'un superviseur de l'entretien travaillant dans un autre établissement de la région et celles du directeur. Cependant, trois différences importantes sont mentionnées :

1. le directeur a le pouvoir d'embaucher, de réprimander et d'autoriser des absences, contrairement au superviseur;
2. Le directeur exerce ses fonctions de direction de façon indépendante et dépend du directeur régional, alors que le superviseur consulte l'administrateur des installations sur place et travaille avec lui;
3. Le service d'entretien a grossi jusqu'à employer quatre personnes, plus le directeur.

Décision : La Commission a estimé que l'embauche d'un adjoint à l'entretien constituait la principale différence entre les fonctions du directeur et celles du superviseur. Elle a constaté que même si le directeur a procédé lui-même à l'embauche de l'adjoint, il avait préalablement discuté du besoin de ce poste avec le directeur régional. La Commission a constaté que le directeur avait agi au nom du directeur régional. De plus, les exemples cités par l'employeur pour appuyer sa position selon laquelle le pouvoir d'embaucher désigne un poste de direction justifiant l'exclusion, ces exemples, donc, concernaient des employés qui avaient embauché un plus grand nombre de personnes. Par conséquent, la Commission a conclu que l'embauche d'un seul employé n'était pas suffisante pour affirmer que le poste de directeur comprend principalement des fonctions de direction. De plus, la Commission a constaté que les fonctions du directeur s'apparentaient plus à celles d'un agent de maîtrise. La Commission a également estimé que même si le supérieur hiérarchique du directeur n'est pas présent sur place, on ne peut en conclure que ce dernier exerce principalement des fonctions de direction. Enfin, la Commission n'a pas décelé de conflit d'intérêts, quoi qu'en pense le directeur. Par conséquent, la Commission a conclu que le poste de directeur devait être inclus dans l'unité de négociation.

Thomson Distribution Services, filiale de Thomson Canada Limited – et – Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, section locale de Winnipeg
Cas N° 298/99/LRT
Le 25 septembre 2000

EMPLOYÉ – DEMANDE D'ACCRÉDITATION – Aucune restriction n'empêche les distributeurs par secteur de faire des livraisons pour le compte d'autres médias, d'acheter des véhicules de livraison pour leur propre usage, ainsi que d'embaucher et de congédier leur personnel – L'employeur exerce uniquement un contrôle sur l'exécution du contrat – La Commission a jugé que les distributeurs par secteur n'étaient pas des employés au sens où l'entend la *Loi sur les relations du travail* – La demande a été rejetée.

PRÉCLUSION – Question de la préclusion – L'employeur s'est opposé à la demande d'accréditation parce qu'un autre syndicat avait déjà présenté une demande pour la même unité et qu'un autre comité de la Commission avait rejeté cette demande – Même si la demande pouvait apparaître comme une tentative d'obtenir un nouveau jugement différent du premier, la Commission ne l'a pas rejetée pour ce motif parce que le comité précédent n'avait pas donné les raisons de sa décision.

Le syndicat a présenté une demande d'accréditation pour une unité d'employés regroupant tous les distributeurs par secteur (Zone Distributors). L'employeur s'est opposé à la demande en expliquant que les personnes concernées ne sont pas des employés au regard de la *Loi sur les relations du travail*, et en rappelant que la Commission du travail du Manitoba a décidé récemment que ces personnes ne pouvaient pas être considérées comme des employés aux fins de négociation collective. L'employeur a également soutenu que la demande devrait être rejetée parce que la question du statut a déjà été réglée par un précédent comité de la Commission. Un autre syndicat avait présenté une demande pour la même unité regroupant essentiellement les mêmes personnes. La Commission avait rejeté cette demande après avoir constaté que l'unité n'était pas habile à négocier collectivement et que les distributeurs par secteur n'étaient pas des employés selon la *Loi*. Le syndicat a rétorqué que la Commission n'avait pas donné les motifs de sa décision dans ce dernier cas et que, par conséquent, le comité devrait examiner la nouvelle demande car le syndicat est en mesure de fournir des preuves très différentes qui n'avaient pas été présentées lors de l'audience précédente.

Décision : Ce comité de la Commission a différé la question de la préclusion et a décidé d'aborder le fond du litige. Il a constaté que le comité précédent avait manifestement pris en compte les déclarations des témoins ainsi que de nombreuses pièces. L'agent des griefs régional avait fait une déclaration particulièrement intéressante en reconnaissant que les tâches des distributeurs par secteur n'avaient guère changé. Même si la demande pouvait apparaître comme une tentative d'obtenir un nouveau jugement différent du premier, la Commission n'a pas voulu la rejeter pour ce motif parce que le comité précédent n'avait pas donné les raisons de sa décision. En examinant le fond du litige, la Commission a constaté qu'aucune restriction n'empêchait les distributeurs par secteur de livrer des produits pour le compte d'autres médias. Ils sont libres d'acheter des véhicules de livraison pour leur propre usage, ainsi que d'embaucher et de congédier leur personnel. Par ailleurs, le peu de contrôle que l'employeur exerce sur les distributeurs concerne l'exécution du contrat et n'entre pas dans le cadre d'une relation entre employés et employeurs. En conséquence, la Commission a décidé que les distributeurs par secteur n'étaient pas des employés au sens où l'entend la *Loi sur les relations du travail*, et elle a rejeté la demande.

Intercontinental Truck Body (Man.) Inc. - et – Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 4209
Cas N° 579/00/LRT
Le 26 septembre 2000

VOTE - PRATIQUE ET PROCÉDURE – La Commission approuve la décision du directeur de scrutin qui, conformément au règlement 26(6) des Règlements et procédures de la Commission du travail du Manitoba, a jugé qu'un bulletin de vote coché était valide car il indiquait clairement l'intention du votant – Un bulletin blanc et dépourvu de toute marque n'a pas été considéré comme un bulletin de vote susceptible d'être pris en compte pour déterminer la volonté de la majorité des employés – Raisons non communiquées – Ordonnance de fond.

A.E. Crundwell & Associates Ltd. t/a Blueline Taxi - et/ou - Balbir Chand Vij & sons Ltd. t/a Blueline Taxi - et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas N° 367/00/LRT
Le 4 décembre 2000

EMPLOYÉ – ENTREPRENEUR INDÉPENDANT – L'employeur prétend que les propriétaires-chauffeurs de taxis et de véhicules handi-transit sont des entrepreneurs indépendants – Les éléments de preuve démontrent sans l'ombre d'un doute que le niveau de contrôle exercé sur les propriétaires-chauffeurs s'apparente plus à une relation entre employeur et employés qu'à une relation avec des entrepreneurs indépendants.

Le syndicat a présenté une demande d'accréditation pour une unité regroupant tous les employés. Le propriétaire s'est opposé à cette demande car il estime que les propriétaires et chauffeurs de taxis et de véhicules handi-transit sont des entrepreneurs indépendants et non pas des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. Il a indiqué que les propriétaires/chauffeurs sont libres de s'associer à n'importe quelle compagnie de taxis. De plus, ils fixent leurs propres horaires et ne sont pas contraints de percevoir leurs tarifs exclusivement selon un système de répartition. Questionné, l'employeur a reconnu que le nom de la compagnie était peint sur les voitures et que celles-ci étaient peintes aux couleurs de la compagnie. Le numéro de téléphone est celui du centre de répartition de la compagnie et la licence radio appartient à

l'employeur. De plus, l'employeur contrôle toutes les sommes versées par les clients aux chauffeurs. Par ailleurs, tous les propriétaires-chauffeurs peuvent être suspendus ou licenciés, et tous leurs revenus proviennent des activités de chauffeur de taxi qu'ils exercent au nom de l'employeur. En ce qui concerne les propriétaires-chauffeurs des véhicules handi-transit, la Commission a constaté que l'employeur est propriétaire des lignes et négocie les tarifs avec la Ville. De plus, les propriétaires-chauffeurs payent une redevance de franchisage pour chaque ligne et versent toutes les recettes à l'employeur qui, de son côté, facture la Ville. Tous leurs revenus proviennent de l'employeur et ils n'ont pas le droit de conduire pour le compte de quelqu'un d'autre.

Décision : Selon la Commission, les éléments de preuve établissent sans l'ombre d'un doute que le niveau de contrôle exercé sur les propriétaires-chauffeurs de taxis et de véhicules handi-transit s'apparente plus à une relation entre employeurs et employés qu'à une relation avec des entrepreneurs indépendants. Par conséquent, la Commission a conclu que les propriétaires-chauffeurs étaient des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail*.

Dynavest Corp. - et - Jason Caplette
Cas N^{0} 379/00/LRT
Le 7 mars 2001

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – REFUS DE TRAVAILLER – CONGÉDIEMENT – Droits re connus par la loi – Le congédiement de l'employé qui refusait de faire des heures supplémentaires est jugé suspect – L'employeur n'a pas fourni d'éléments susceptibles d'inverser le fardeau de la preuve – L'employé est compensé pour perte de revenu.

L'employé a déposé une demande pour pratique déloyale de travail en affirmant que son renvoi viole ses droits en vertu du *Code des normes d'emploi*. Il prétend que le directeur du marketing lui a déclaré que son renvoi était dû au fait qu'il avait refusé de faire des heures supplémentaires un certain samedi. Selon un autre employé, le directeur de l'entrepôt aurait dit clairement que tout employé qui ne ferait pas d'heures supplémentaires recevrait un préavis. Il a ajouté que lorsque certains employés ne se sont pas présentés pour faire des heures supplémentaires, le directeur est devenu très agité et a déclaré que ces personnes seraient renvoyées. Le directeur soutient que l'employé a été renvoyé en raison de ses mauvaises habitudes de travail et de ses piètres performances, et en particulier parce qu'il égarait les commandes. Il affirme que le refus d'effectuer des heures supplémentaires n'a pas joué dans le renvoi. Le directeur nie avoir proféré des menaces, mais il reconnaît avoir dit au personnel qu'il était nécessaire que tout le monde travaille le samedi en question.

Décision : la Commission a constaté que le directeur du marketing n'a pas nié avoir dit à l'employé que son renvoi était dû au fait qu'il refusait de faire des heures supplémentaires; il ne se souvient tout simplement pas d'avoir dit quoi que ce soit à ce sujet. La Commission a estimé que ce licenciement soudain était suspect. Elle a jugé que les éléments de preuve établissaient un commencement de preuve et que l'employeur n'avait pas fourni les éléments susceptibles d'inverser le fardeau de la charge qui pesait contre lui. Par conséquent, la Commission a reconnu l'employeur coupable de pratique déloyale de travail. Elle a exigé que l'employé soit compensé pour perte de revenu et d'autres avantages depuis la date de son licenciement jusqu'au commencement de son nouvel emploi, déduction faite des retenues légales et des sommes reçues de l'employeur.

Dissidence : M. LaBossière a estimé que l'employé n'avait pas fourni suffisamment de preuves concluantes pour faire peser la charge de « fardeau inversé » sur l'employeur. Il a noté que l'ancien employé qui a témoigné au sujet des commentaires exprimés durant la réunion du personnel ne pouvait pas affirmer qu'il avait entendu directement le directeur menacer de renvoi tous ceux qui ne faisaient pas d'heures supplémentaires. De plus, il a estimé que l'employeur avait présenté des témoignages personnels justifiables de la part de personnes clés et qui étaient parties prenantes des événements, ainsi que des documents. De plus, des témoignages sous serment ont révélé que d'autres employés qui n'avaient pas fait d'heures supplémentaires cette fin de semaine ou à d'autres occasions n'ont pas été licenciés. M. LaBossière a également estimé que l'employeur avait suffisamment démontré l'inaptitude de l'employé. Par conséquent, il n'aurait pas jugé l'employeur coupable de pratique déloyale de travail.

RÉSUMÉS DES DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION EN VERTU DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES

Protect-A-Home - et - Craig Heber - et – Division des normes d'emploi
Cas N^{0} 58/00/LPS
Le 16 février 2001

COMPÉTENCE – La Commission s'assure toujours de n'examiner que les questions qui relèvent de sa compétence – Par conséquent, elle a compétence pour déterminer si le renvoi a été effectué conformément aux dispositions légales du paragraphe 8(12.2) de la *Loi sur le paiement des salaires*.

PRACTIQUE ET PROCÉDURE – Prescriptions de la loi – L'employeur a négligé d'effectuer le dépôt qui accompagne la demande de renvoi à la Commission en vertu du paragraphe 8(12.2) de la *Loi sur le paiement des salaires* – L'agent des normes d'emploi a prolongé de son propre chef le délai requis pour le versement du dépôt – La Commission déclare que le paragraphe 8(12.2) est obligatoire et devrait être interprété strictement – Un dépôt doit accompagner la présentation de la demande – L'appel n'a pas été soumis à la Commission en bonne et due forme.

L'employeur a demandé à ce qu'un ordre de paiement des salaires soit renvoyé à la Commission et fasse l'objet d'une audience. Cette demande n'était pas accompagnée d'un dépôt, contrairement aux exigences du paragraphe 8(12.2) de la *Loi sur le paiement des salaires*. Bien que l'employeur n'ait pas demandé une prolongation du délai prévu pour le versement du dépôt, l'agent des normes d'emploi qui s'est occupé de ce cas a écrit à l'employeur pour l'informer de la nécessité d'effectuer le dépôt. Après réception de cette lettre, l'employeur a effectué le dépôt.

L'ordonnance de la Commission indique que lors de la première audience, la Commission a établi avec les parties que l'employeur n'avait versé aucun somme d'argent lorsque la lettre a été envoyée à la Division des normes d'emploi. La Commission a ajourné l'audience et a ordonné la tenue d'une deuxième audience afin d'entendre la preuve et les arguments portant uniquement sur la question de savoir si le renvoi a été fait conformément aux dispositions légales de la *Loi*. L'employeur a présenté une requête préliminaire selon laquelle la Commission n'était pas compétente pour déterminer la régularité du renvoi, cette tâche revenant plutôt à un tribunal judiciaire auquel l'employé aurait pu faire appel. Selon l'avocat de la Division des normes d'emploi, puisqu'en vertu du paragraphe 8(12) de la *Loi*, le directeur ou son représentant ont le pouvoir de prolonger le délai fixé pour la présentation de la demande de renvoi de l'ordre, il en va de même pour le versement du dépôt. La lettre envoyée par l'agent des normes d'emploi prolongeait le délai prescrit pour le versement du dépôt.

Décision : La Commission a indiqué qu'elle s'assure toujours de n'examiner que les questions qui relèvent de sa compétence. Dans le cas présent, elle devait s'assurer que le paragraphe 8(12.2) avait été respecté. Par conséquent, la Commission estime qu'elle avait compétence pour déterminer si la procédure du renvoi était conforme aux dispositions légales de la *Loi*. La Commission considère que le paragraphe 8(12.2) énonce de façon obligatoire que « La personne (...) qui demande au directeur de renvoyer une affaire dépose, avec sa demande, un montant que le directeur détient (...) ». Elle précise que ce paragraphe devrait faire l'objet d'une interprétation stricte. La Commission s'est particulièrement inquiétée du fait que l'agent a prolongé le délai pour le versement du dépôt de son propre chef. Bien qu'il ait agi de bonne foi, la Commission estime que ce geste était inapproprié et risquait de nuire aux droits de l'employé. En conséquence, la Commission a jugé que le renvoi de l'ordre n'avait pas été effectué conformément aux dispositions légales de la *Loi* et que, par conséquent, aucun appel n'a été présenté en bonne et due forme à la Commission.

RÉSUMÉ DES DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION EN VERTU DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL

Canada Safeway Limited - et – Directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail - et – Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832
Cas N^{0} 491/00/LSHT
Le 15 mars 2001

PRATIQUE ET PROCÉDURE - JUSTICE NATURELLE - DÉLAI - Interprétation de la loi – Le demandeur a déposé l'avis d'appel moins de 15 jours après avoir reçu l'ordre d'amélioration, mais trois jours après la limite de temps obligatoire de 14 jours prescrite par l'article 39(1) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail* – La Commission estime que l'imposition d'une limite de temps pour une décision qui n'a pas été communiquée à la personne concernée serait contraire à la justice naturelle – Elle rejette la requête préliminaire invoquant la limite de temps.

COMPÉTENCE - DÉLAI – Hygiène et sécurité – La Commission juge qu'elle a compétence pour entendre le fond de la cause de l'appel concernant l'hygiène et la sécurité du travail qui a été déposé trois jours après la limite de temps obligatoire de 14 jours.

Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a délivré un ordre d'amélioration concernant certaines caisses enregistreuses dans quelques-uns des magasins de l'employeur. Ce dernier n'a reçu l'ordre que plusieurs jours après sa délivrance. Il a déposé une demande afin d'interjeter appel de l'ordre. Le directeur a soumis une requête préliminaire demandant le rejet de l'appel de l'employeur pour des raisons de délai. Il soutient que la limite de temps mentionnée dans l'article 39(1) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail* est obligatoire. Selon le règlement, l'appel doit être déposé « dans les 14 jours suivant la date de la décision ». Étant donné que l'employeur a déposé l'appel cinq jours après l'échéance, l'avis d'appel a été déposé en retard et la Commission n'était pas compétente pour prolonger la limite de temps obligatoire.

Décision : Quant à la question de savoir si la limite de temps mentionnée dans l'article 39(1) est obligatoire ou indicative, la Commission a noté que l'article ne précise pas que la décision doit être communiquée aux parties, contrairement à d'autres articles de la *Loi*. Imposer des délais pour une décision qui n'a pas été communiquée à la personne concernée constituerait une atteinte à la justice naturelle. La Commission a cité la décision Dewar, juge en chef de la Cour du Banc de la Reine qui, dans la cause entre la Ville de Winnipeg et Torchinsky, faisait référence au droit d'être entendu prévu par la common law. Par ailleurs, la Commission a estimé qu'il n'y avait pas de retard fâcheux susceptible de porter préjudice au directeur ou au syndicat intervenant. La Commission a également constaté que le 14e jour suivant la délivrance de l'ordre, soit avant la fin de l'échéance, l'avocat de l'employeur a parlé avec un représentant de la Commission du travail du Manitoba et avec le directeur. L'avocat croyait avoir reçu du directeur l'autorisation de prolonger le délai, alors que le directeur croit n'avoir rien entrepris de tel. La Commission a constaté que l'avis d'appel a été déposé moins de 15 jours après que le demandeur eut effectivement reçu l'avis du directeur. Par conséquent, la Commission a rejeté la requête préliminaire portant sur la limite de temps et a déterminé qu'elle était compétente pour entendre le fond de la cause.

RÉSUMÉS DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Durant cette période de déclaration, plusieurs affaires judiciaires étaient en cours de traitement. Cependant, aucun tribunal n'a prononcé de jugement important.

TABLEAU 1

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA (du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

	Cas ayant fait l'objet d'un report	Cas déposés	Total	Déclassement des cas			Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
				Acceptés	Rejetés	Retirés		
Demande d'accréditation	12	106	118	82	11	16	109	9
Demande de révocation	5	17	22	11	7	3	21	1
Demande de certificat modifié	11	167	178	45	1	4	50	128
Demande pour pratique déloyale de travail	23	85	108	8	13	50	71	37
Demande de décision de la Commission	13	53	66	32	1	17	50	16
Demande d'appel	8	16	24	1	17	0	18	6
Demande de droits du successeur	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande de résiliation des droits de négoc.	1	3	4	1	1	0	2	2
Demande en vertu de l'article 10(1)[1]	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu de l'article 10(3)[2]	0	15	15	15	0	0	15	0
Demande en vertu de l'article 20[3]**	7	21	28	0	15	9	24	4
Demande en vertu de l'article 22[4]	2	3	5	1	0	3	4	1
Demande en vertu des articles 69,70[5]**	1	1	2	0	2	0	2	0
Demande en vertu de l'article 72.1[6]	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu de l'article 76(3)[7]	0	4	4	0	0	1	1	3
Demande en vertu de l'article 87(1)[8]	1	11	12	9	0	1	10	2
Demande en vertu de l'article 115(5)[9]	1	21	22	16	0	6	22	0
Demande en vertu de l'article 132[10]	0	2	2	2	0	0	2	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré *	6	118	124	-	-	-	110	14
TOTAUX	91	643	734	223	68	110	511	223

1 Lorsqu'une demande d'accréditation est présentée à la Commission, les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de la Commission, et cela tant que la demande n'a pas reçu de réponse.

2 Au cours des 90 jours qui suivent l'accréditation d'un syndicat en tant qu'agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits, et les conditions d'emploi ne peuvent pas changer sans le consentement de l'agent négociateur. En vertu de cet article, on peut demander à ce que cette période soit prolongée de 90 jours.

3 Devoir de juste représentation

4 Ententes permettant l'accès

5 Plainte portant sur le vote de ratification

6 Demande de vote sur l'offre finale de l'employeur

7 Opposant religieux

8 Première convention collective

9 Demande de nomination d'arbitres

10 Divulgation de renseignements

* Voir tableau 4

** Correction : les demandes en vertu de l'article 20 devraient apparaître avec l'article 70.

TABLEAU 2

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE L'ATTRIBUTION DES CERTIFICATS

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

TYPE DE CERTIFICATS ATTRIBUÉS	NOMBRE DE CERTIFICATS ATTRIBUÉS	NOMBRE D'EMPLOYÉS CONCERNÉS
Nouveaux certificats	82	2 320

TABLEAU 3

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

TYPE DE DEMANDES ACCOMPAGNÉES D'UN SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés par les scrutins	Nombre de scrutins dépouillés avant une audience	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Résultats à venir
Accréditations	55	2 230	-	39[1][2]	11	1	4
Révocations	6	699	-	4	2	0	0
Décisions de la Commission	2	265	-	2	0	0	0

[1] Deux scrutins tenus mais non dépouillés – Deux certificats d'accréditation discrétionnaire délivrés

[2] Un vote tenu mais non dépouillé – La Commission a délivré le certificat après avoir déterminé que le soutien dépassait 65 %

TABLEAU 4

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE L'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas				Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
				Réglé par médiation	Réglé par les parties	Réglé par arbitrage	Rejeté		
6	118	124	68	64	39	5	2	110	14

TABLEAU 5

STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU CODE SUR LES NORMES D'EMPLOI

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions prises	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu du *Code des normes d'emploi* au sujet des exemptions concernant la durée du travail	27	288	315	298	4	4	306	9

TABLEAU 6

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001))

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordres émis par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 8	14	22	36	11	6	17	19

TABLEAU 7
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI
(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001))

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordre émis par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 35	1	0	1	1	0	1	0

TABLEAU 8
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI
(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordre émis par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 96(1)	14	70	84	47	14	61	23

TABLEAU 9
STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES CONGÉS PAYÉS
(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordres émis par la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Fermeture de l'entreprise pendant les vacances	2	0	2	0	0	0	2

TABLEAU 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordres de la Commission	Demandes rejetées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demande de réparation pour acte discriminatoire présumé	0	7	7	3	1	4	3
Demande d'appel d'un ordre du directeur	1	3	4	1	1	2	2

TABLEAU 11

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Type de cas	Cas ayant fait l'objet d'un report	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordres émis par la Commision	Demandes retirées	Nombre de cas tranchés	Nombre de cas en cours de traitement
Demandes en vertu de l'article 8	2	1	3	0	3	3	0

TABLEAU 12

DÉCISIONS PRISES DANS LES CAS SOUMIS QUI CONCERNAIENT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE (du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2001
Demandes reportées lors de la précédente période de déclaration :				
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500	Winnipeg Minor Hockey Association Inc.	Le 31 mars 2000	Les parties ont conclu volontairement une convention colective	Échéance : le 29 juin 2001
Nouvelles demandes présentées durant cette période de déclaration :				
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Canadian Pacific Hotels, représentant le Winnipeg Inn	Le 12 mai 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 13 juillet 2001
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Rural Municipality of Ochre River	Le 20 juin 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 21 août 2001
International Woodworkers of America, section locale 324 (demandeur)	Louisiana Pacific Canada Limited	Le 29 août 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 31 octobre 2001
International Woodworkers of America, section locale 324	Louisiana Pacific Canada Limited (demandeur)	Le 30 août 2000		
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Sobeys Western Division t/a Maples Garden Market IGA	Le 23 octobre 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 21 décembre 2001
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Sobeys West o/a Burrows Garden Market IGA	Le 17 novembre 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 9 janvier 2002

TABLEAU 12
DÉCISIONS PRISES DANS LES CAS SOUMIS QUI CONCERNAIENT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE (suite)
(du 1er avril 2000 au 31 mars 2001)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Résultat de la demande	Situation au 31 mars 2001
Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Telespectrum Worldwide (Canada) Inc.	Le 15 décembre 2000	La Commission a imposé une première convention colective	Échéance : le 19 mars 2002
Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9074	Canadian Anglo Machine and Ironworks	Le 18 décembre 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 29 mars 2002
Syndicat canadien des employés de la fonction publique, section locale 2348	Conseil manitobain de la Citoyenneté	Le 22 décembre 2000	La Commission a imposé une première convention collective	Échéance : le 15 février 2002
General Teamsters, section locale 979	Winnipeg Forest Products, Inc.	Le 25 janvier 2001	À venir	
International Alliance of Theatrical Stage Employees Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada, section locale 63	Prairie Theatre Exchange	Le 30 janvier 2001	À venir	

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 15 janvier 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 1
EXAMEN ET RÉEXAMEN

Aux termes du paragraphe 143(3) de la *Loi sur les relations du travail* (chap. L10 de la C.P.L.M), la Commission du travail du Manitoba est habilitée à « réviser, rescinder ou modifier ses décisions, ordonnances, directives ou déclarations et [à] entendre de nouveau une affaire [si elle] juge qu'il est souhaitable de le faire ».

Selon le paragraphe 17(1) du Règlement du Manitoba 184/87R édicté en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, la partie qui dépose une demande aux termes du paragraphe 143(3) de la *Loi* doit produire le document visé à l'article 2 du règlement, ainsi que les documents suivants :

a. un exposé concis concernant tout nouvel élément de preuve, qu'elle atteste par une déclaration solennelle;

b. un exposé indiquant à quel moment et dans quelles circonstances elle a pris connaissance de ce nouvel élément de preuve, ainsi que les raisons qui, selon elle, font en sorte que ce nouvel élément de preuve modifie la situation à un point tel qu'une décision, ordonnance, directive ou déclaration différente s'impose;

c. en l'absence de tout nouvel élément de preuve, un exposé concis des raisons pour lesquelles la Commission devrait réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration initiale.

La Commission tient à rappeler aux parties qui comparaissent devant elle relativement à une demande d'examen ou de réexamen qu'elles sont tenues de se conformer à la fois à l'esprit et à la lettre du règlement. Les renseignements fournis dans l'énoncé déposé auprès de la Commission doivent faire clairement état des éléments qui justifieraient l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission. Si la demande de réexamen concerne une question autre que la présentation d'un nouvel élément de preuve, on doit indiquer, dans les moyens invoqués à l'appui de la demande, les prétentions qu'on entend faire valoir sur le plan du fond pour démontrer que la décision initiale était erronée et justifier qu'elle devrait être révisée, rescindée ou modifiée.

Sur réception des documents soumis conformément au paragraphe 17(1) du règlement, la Commission tient pour acquis que l'auteur de la demande de révision y a énoncé les moyens à l'appui de celle-ci. Si ces moyens sont non fondés, la Commission peut statuer sur la demande et la rejeter sans tenir d'audience, dans la mesure où la *Loi* et les règlements l'y autorisent.

Quant au fond de la demande d'examen ou de réexamen, la Commission tient à souligner que, sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, les demandes d'examen ou de réexamen seront accueillies dans les circonstances suivantes, parmi d'autres :

a. la Commission n'a pas tenu d'audience pour trancher la question et la partie constate par la suite que la décision reposait sur une conclusion de fait contestable à l'égard de laquelle elle souhaite produire de la preuve;

b. la Commission a tenu une audience et, pour un motif valable, n'a pas été saisie d'un élément de preuve important (dans le cas, par exemple, où cet élément de preuve n'a pu être obtenu avant l'audience en question, malgré diligence raisonnable);

c. la Commission a rendu une décision qui a entraîné des effets imprévisibles (par exemple, un effet non intentionnel à l'égard d'une demande particulière);

d. la Commission a rendu une décision fondée sur un point de droit ou sur une question de politique générale qu'elle a mal interprétés, ou encore, elle a rendu par inadvertance une décision incompatible avec ses pratiques antérieures;

e. la Commission a rendu une décision qui établit un précédent d'importance considérable en matière de politique.

La Commission s'empresse d'ajouter, cependant, qu'elle se fonde sur les faits et les circonstances propres à chaque affaire pour décider de procéder ou non à un réexamen.

En ce qui concerne le choix des membres constituant la formation chargée d'entendre une demande d'examen et de réexamen, la Commission a adopté les principes directeurs suivants :

a. les demandes qui font entrer en jeu des questions de preuve sont examinées par les membres de la formation qui sont arrivés aux conclusions de fait initiales;

b. dans le cas des demandes où on allègue une violation des principes de la justice naturelle, la Commission peut procéder au réexamen par l'entremise de la formation initiale ou d'une autre formation ou encore elle peut rejeter la demande, selon la nature des faits allégués (par exemple, dans le cas d'un vice de procédure, tel que le défaut par une partie de transmettre ses représentations à l'autre partie). La plupart des demandes mettant en cause des questions de fond, telles que la partialité, devraient être portées devant les tribunaux judiciaires;

c. dans le cas des demandes où elle est appelée à interpréter des normes juridiques ou des questions relatives à sa politique, la Commission les entend habituellement, mais pas toujours, par l'entremise d'une formation élargie comprenant notamment les membres de la formation initiale.

Dans tous les cas, la demande d'examen est d'abord étudiée par le président qui, après avoir mené les consultations appropriées, détermine, s'il y a lieu, la méthode d'examen pertinente.

La Commission souligne que le présent document n'énonce que des lignes directrices générales quant à sa procédure et à sa pratique. On ne devrait en aucun cas les voir comme un cadre rigide ayant pour effet d'empêcher la Commission de tenir compte des circonstances propres à un cas particulier ou d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère la *Loi* en matière d'examen.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 15 janvier 1990

COMMISION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 2
RÈGLE DE PRATIQUE N° 28

Cet avis de pratique a pour but d'expliquer la politique générale qu'utilise la Commission du travail du Manitoba pour appliquer la règle 28 dans les cas où il faut vérifier si une personne est considérée comme un employé aux fins du calcul du pourcentage d'employés qui appuient une demande d'accréditation.

En règle générale, cette situation se présente seulement dans les cas où les effectifs d'une entreprise ou d'un organisme sont composés d'employés à temps plein et à temps partiel. Une fois que la Commission a constaté que l'employeur a bel et bien à son service des employés à temps partiel, un des agents de la Commission examine le registre des salaires versés par l'entreprise ou l'organisme au cours des douze semaines qui précèdent immédiatement le dépôt de la demande. Il soumet ensuite son rapport à la Commission qui s'en sert pour calculer le nombre d'employés selon la règle 28 du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*.

Sont considérées des employés les personnes qui ont travaillé selon un horaire régulier, pendant l'ensemble ou une grande partie des douze semaines précédant le dépôt de la demande d'accréditation. Par exemple, une personne qui aurait travaillé quatre heures par jour, deux jours par semaine, peu importe que ses jours et heures de travail aient varié d'une semaine à l'autre, serait considérée comme employé aux fins de la règle 28.

Dans les cas où une personne travaille seulement de temps à autre selon l'horaire présenté ci-dessous, celle-ci ne serait pas considérée comme employé aux fins de la règle 28.

Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine
1	2	3	4	5	6
Travaille	Travaille	Ne travaille pas	Ne travaille pas	Travaille	Ne travaille pas
Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine	Semaine
7	8	9	10	11	12
Ne travaille pas	Travaille	Travaille	Ne travaille pas	Ne travaille pas	Travaille

Il s'agit là de principes généraux d'application de la règle 28 qui peuvent être modifiés pour tenir compte d'une situation d'emploi ou d'un secteur industriel particuliers. Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 13 décembre 1990

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 3
REMISES POUVANT RETARDER LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE

La Commission du travail du Manitoba se préoccupe du nombre croissant de dossiers ou de demandes pour lesquels le nombre de jours prévus d'audience est insuffisant pour instruire l'affaire au complet. Les remises auxquelles cette situation donne lieu ne sont dans l'intérêt d'aucune des parties à l'instance.

La Commission a déjà tenté de remédier à ce problème en fixant une date de reprise de l'instance qui convienne aux deux parties et à leurs représentants ou avocats respectifs. L'expérience récente a cependant montré que les affaires sont reportées à des dates trop éloignées qui donnent lieu, selon la Commission, à des retards nettement déraisonnables.

La Commission se préoccupe également du fait que les dates fixées sont habituellement trop distantes les unes des autres, ce qui nuit au bon déroulement de l'instance sur le plan de la présentation des témoins et de leur témoignage. À cet égard, la Commission a donc adopté la procédure suivante :

1. Dans la mesure du possible, le représentant de chacune des parties avise le personnel de la Commission de la longueur prévue de l'instruction.

2. Dans les cas où il est nécessaire d'ajourner l'audience et où les parties ne peuvent s'entendre sur une date de reprise qu'elle estime suffisamment rapprochée, la Commission fixe elle-même la date de reprise.

La Commission estime que la résolution rapide des conflits de travail tend à réduire les frictions entre employeurs et employés et à favoriser des rapports harmonieux sur les lieux de travail.

Votre bonne collaboration sera grandement appréciée autant de la Commission que des parties à l'instance.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997*

***Note : en cours de révision**

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{0} 4
LA PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION

Ce bulletin a pour but d'informer les partenaires sociaux de la procédure que la Commission du travail du Manitoba mettra en œuvre pour traiter les **demandes d'accréditation** déposées après le 1er février 1997.

À partir du 1er février 1997, la Commission sera dans l'obligation d'organiser des votes de représentation lors de la procédure d'accréditation, lorsque quarante pour cent (40 %) ou plus des employés de l'unité de négociation proposée par le demandeur semblent être des membres de ce syndicat au moment de la demande.

Dès réception de la demande d'accréditation, cette demande sera traitée par le personnel administratif de la Commission et signifiée à l'employeur, par un agent de la Commission dans la plupart des cas. Lorsque cela n'est pas possible pour des raisons logistiques, on pourra signifier la demande par d'autres moyens tels que la poste prioritaire ou le télécopieur. Les documents communiqués à l'employeur comprendront tout ce qui a normalement trait à la demande, ainsi qu'un avis de réunion de programmation pour établir les modalités du scrutin. La date de l'audience sera fixée selon les pratiques et procédures établies par la Commission. On inclura l'avis d'audience dans la documentation fournie. On enverra simultanément au syndicat demandeur et aux autres parties concernées une lettre confirmant la réception de la demande, accompagnée de l'avis de réunion de programmation et de l'avis d'audience.

Le **règlement de procédure 184/87 R*** **de la Commission du travail du Manitoba** sera modifié afin d'obliger l'employeur à répondre à la demande d'accréditation au plus tard deux (2) jours après l'avoir reçue. L'intention est que la réunion de programmation ait lieu le lendemain du dépôt de la réponse de l'employeur. L'intention est aussi que la plupart des scrutins se déroulent dans les cinq (5) jours, bien que la loi prévoie que le scrutin doit se dérouler dans les sept (7) jours, à moins de circonstances exceptionnelles reconnues par la Commission.

Si l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation et par conséquent le droit de vote des membres sont contestés, les bulletins de vote litigieux seront placés dans une urne doublement scellée qui sera renvoyée au bureau de la Commission, en attendant qu'elle se prononce sur la question lors de l'audience préalablement fixée. Si une ou plusieurs parties prétendent que les mesures exceptionnelles de la procédure d'accréditation s'appliquent à elles, on étudiera le bien-fondé de leur cas.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 5
SIMPLIFICATION DES ORDONNANCES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL

Ce bulletin a pour but de renseigner les intervenants du milieu des relations du travail sur la nouvelle procédure que la Commission du travail du Manitoba adopte à compter d'aujourd'hui relativement au contenu de ses ordonnances.

Au cours des derniers mois, la Commission a examiné ses méthodes de fonctionnement et a décidé, entre autres, de simplifier le contenu de ses ordonnances. Ainsi, les ordonnances seront désormais présentées sous une forme abrégée et ne comprendront plus la liste chronologique détaillée de chaque lettre versée au dossier. Nous sommes d'avis que cette nouvelle mesure éliminera les renvois multiples à des renseignements déjà connus des parties et qu'elle rendra nos procédés administratifs plus efficaces.

Toute partie à une instance qui est touchée par une ordonnance ou une décision de la Commission peut lui demander par écrit de fournir les motifs écrits à l'appui de son ordonnance ou de sa décision. Après avoir étudié la demande en ce sens, la Commission communique aux parties sa décision d'établir ou non des motifs écrits.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Mis à jour le 2 février 2001

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N° 6
DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Les changements à la *Loi sur les relations du travail* promulgués recemment obligent tout syndicat œuvrant au Manitoba à fournir, sans frais, une copie de l'état financier de son dernier exercice, si un membre le demande. L'état doit être certifié conforme par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci. Ces dispositions sont contenues dans les articles 132.1(1) et 132.1(2) de la *Loi*.

Si un membre du syndicat se plaint auprès de la Commission que le syndicat a omis de lui remettre l'état financier prévu par la *Loi*, la Commission peut ordonner au syndicat :

a) de déposer auprès d'elle, dans le délai qu'elle indique, une copie de l'état financier de son dernier exercice, lequel état est attesté par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci;

b) de remettre une copie de l'état à ceux de ses membres qu'elle peut, à sa discrétion, désigner.

Le syndicat se plie à l'ordre de la Commission, conformément aux articles 132.1(3) et 132.1(4) de la *Loi*.

Si un membre du syndicat se plaint auprès de la Commission que l'état financier du syndicat est insuffisant, la Commission peut faire enquête sur la plainte et ordonner au syndicat de préparer un autre état financier revêtant la forme et contenant les renseignements qu'elle estime indiqués. Ces dispositions sont contenues dans l'article 132.1(5) de la *Loi*.

Ce bulletin remplace la version précédente du Bulletin N° 6 datée du 24 janvier 1997.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 24 janvier 1997

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{0} 7
BARÈME DES DROITS

Jusqu'à maintenant, la Commission du travail du Manitoba fournissait, à la demande d'une partie, des copies de divers documents, moyennant un prix symbolique. Au cours des dernières années, la demande de reproduction de documents a augmenté considérablement. Par ailleurs, les modifications récentes à la *Loi sur les relations du travail*, notamment les dispositions relatives à la divulgation de renseignements de nature financière, permettent de percevoir un droit raisonnable auprès des personnes qui désirent obtenir copie d'un état financier ou d'une déclaration de rémunération déposés par un syndicat auprès de la Commission.

La Commission a établi par règlement un barème des droits exigibles pour certains des services qu'elle fournit. Ce barème qui entrera en vigueur le 1er février 1997 est le suivant :

1. Documents généraux servant à une audience		0,25 $ la page
2. Motifs écrits d'une décision	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
3. Sentence arbitrale	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
4. Convention collective	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
5. Certificat délivré par la Commission	-recherche -copie	25 $ le certificat 0,25 $ la page
6. Recherche d'un nom		25 $ (pour 1 à 4 noms) 10 $ pour tout nom supplémentaire
7. Ordonnances ou décisions	-recherche -copie	25 $ 0,25 $ la page
8. État financier ou déclaration de rémunération d'un syndicat		25 $ chacun
9. Ouvrages de la bibliothèque de la Commission		0,25 $ la page

De plus amples renseignements sur les droits figurent dans le règlement.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

Le 1er avril 1998

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{0} 8 (INTERIM)
LISTE DES ARBITRES

La Commission a récemment terminé son processus de consultation auprès du Comité d'étude des relations patronales-syndicales en ce qui concerne la liste des arbitres conservée par la Commission.

Le processus en question a permis de formuler des préoccupations à l'endroit des questions suivantes :

a. l'approbation continue de la liste des arbitres existante;

b. les exigences relatives aux nouvelles nominations;

c. l'examen des critères de sélection actuels.

Les membres du Comité consultatif des arbitres ont accepté d'entreprendre l'examen de ces questions au cours de la dernière partie de 1998.

Au cours de cette période de transition, la liste des arbitres demeurera en vigueur jusqu'au 1er mars 1999, avec toutefois une mise en garde.

Chaque fois qu'une affaire sera soumise au processus accéléré, l'employeur et le syndicat auront la possibilité d'informer les bureaux de la Commission de leur refus de voir un arbitre donné nommé au dossier en question.

Chaque partie ne pourra exercer son droit de veto qu'une seule fois par cas. Une fois la décision transmise au secrétaire de la Commission, un autre arbitre sera choisi en fonction de sa disponibilité.

La Commission surveillera les décisions prises à cet effet aux fins d'étude par le Comité consultatif et après étude de la liste par la Commission.

Pour toute question, veuillez communiquer avec la greffière de la Commission, Mme Janet Duff, au 945-4276.

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building
258 Portage Avenue
Winnipeg MB R3C 0B6
CANADA

Telephone: (204) 945-2089
Fax: (204) 945-1296

MIS À JOUR le 31 mars 2001

COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA
BULLETIN D'INFORMATION N^{0} 9
CONVENTIONS COLLECTIVES

Ce bulletin a pour but de rappeler aux partenaires sociaux qu'en vertu de l'article 72(2) de la *Loi sur les relations du travail*, ils sont dans l'obligation de déposer auprès de la Commission du travail du Manitoba deux (2) copies de toutes les conventions collectives en bonne et due forme. Cette disposition s'applique aux modifications à la convention collective apportées pendant qu'elle est en vigueur.

L'envoi d'une copie de la convention collective en format électronique (WordPerfect 6 ou supérieur) serait grandement apprécié, que ce soit par l'intermédiaire d'une disquette, par courriel (mlb@gov.mb.ca) ou par l'entremise de notre site Web (www.gov.mb.ca/labour/labbrd).

Afin d'enrichir notre base de données, nous vous prions de préciser à quelle industrie et à quel sous-groupe se rattache chaque convention (voir pièce jointe), et d'indiquer dans la lettre d'accompagnement le nombre d'employés concernés par la convention.

Employeur : _____

INDUSTRIES ET SOUS-GROUPES POUR LA CLASSIFICATION DES ENTENTES COLLECTIVES

Industries	Sous-groupes
Agriculture	Animaux ☐ Plantes cultivées ☐
Construction	Édifices ☐ Construction lourde ☐
Finances, assurances et immobilier	Sociétés d'assurance ☐ Agences immobilières et d'assurances ☐
Foresterie	☐
Industrie manufacturière	Aliments et breuvages ☐ Tabac, caoutchouc, plastiques et cuirs ☐ Textile et tricotage ☐ Vêtements ☐ Produits informatiques ☐ Matériaux de construction ☐ Bois, papier et meubles ☐ Imprimerie et édition ☐ Métal de première fusion ☐ Fabrication de produits métalliques ☐ Machines ☐ Matériel de transport ☐ Produits électriques ☐ Produits minéraux non métalliques ☐ Pétrole, charbon et produits chimiques ☐ Autre _____ ☐
Mines	☐
Administration publique	Provinciale ☐ Locale ☐
Services	Garde d'enfants ☐ Construction(entretien) ☐ Éducation et services connexes ☐ Santé et bien-être ☐ Loisirs ☐ Sécurité ☐ Gestion d'entreprise ☐ Services personnels☐ Hébergement et restauration ☐
Commerce	De gros ☐ De détail ☐ Entrepôts ☐
Transport, communications et autres services	Transport ☐ Entreposage ☐ Communications ☐ Autres services ☐
Autre	_____ ☐